New Brunswick occupations in shortage or surplus 2002

[Title supplied by cataloguer]

105-01246/

Table of Contents

Introduction 4

1. Definitions 4
1.1 Sources of Information 5
1.2. Analysis and Criteria 5

2. Causes of Occupational Imbalances 7

3. Occupations in Demand 8

4. Occupations in Surplus 9
4.1. Secretary (124) 10

5. Occupations in Shortage 10
5.1. Medical Occupations 12
5.1.1. Specialist Physicians (3111) and General Practitioners (3112) 13
5.1.2. Pharmacists (3131) 14
5.1.3 Registered Nurses (3152) 15
5.1.4 Medical Technologists and Technicians (321) 16
5.1.5 Registered Nursing Assistants (3233) 17
5.2 Teaching Professions 17
5.2.1 University Professors (4121) 18
5.2.2 Elementary (4142) and Secondary School Teachers (4141) 19
5.3 Social Workers (4152) 20
5.4 Chefs (6241) and Cooks (6242) 21
5.5 Trades 22
5.5.1 Plumber (7251) 23
5.5.2 Carpenters (7271) 24
5.5.3 Bricklayers (7281) and Tile Setters (7283) 25
5.5.4 Truck Drivers (7411) 26

6. Comparing the 2002 NBOSS with the 1999 edition 27

Table 1 Comparison Between the 2002 and 1999 version 27

7.The Employer Survey 29

Conclusion 30

Appendix E 31

Introduction

The *New Brunswick Occupations in Shortage or Surplus* is a joint publication of Human Resources Development Canada (HRDC) and the Training and Employment Development New Brunswick (TED). Its purpose is to provide information on occupations in New Brunswick that have well defined and significant labour surplus or shortage. It is a tool to assist stakeholders, policy makers and researchers involved in making decisions about the labour market and as a career counseling aid.

Occupations are assessed at the provincial level to determine if there is an imbalance. It is possible, however, for an occupation to be in a shortage in one part of the province but balanced or in surplus in another part of the province, and therefore is not considered in an imbalance provincially. The variations between locations are due to a number of factors, such as the opening of a new business, business closure or major project. For location specific information, we suggest you contact the Local Labour Market Information Analyst at HRDC.

1. Definitions

The occupations are classified according to the National Occupational Classification (NOC). In 1993, Human Resources Development Canada introduced the NOC as a classification of current occupations. There are 522 different occupational groups.

Occupations that are not in balance are classified as being:

- *In demand* – high turnover but a sufficient qualified supply to meet demand;
- *In shortage* – during normal economic periods there is an insufficient supply of qualified workers to meet demand; or
- *In surplus* – during normal economic periods, there is an overabundance of qualified workers to meet demand.

There are several key points to note in these definitions. Firstly, the occupation is in shortage during normal economic activity. During peaks in the economy, the demand for workers pushes the occupation into a greater shortage situation than usual. During economic troughs, such as a recession, occupations that are in shortage can move into a slight surplus situation. Secondly, the imbalance is dependent upon the qualifications sought be employers as explained in greater detail later.

1.1 Sources of Information

The primary sources of data used to prepare this version of NBOSS are:

- 1996 Census data;
- 2000 Canadian Occupation Projection System (COPS) estimates of employment, projected growth and attrition;
- Survey of 1999 New Brunswick Community College Graduates;
- Report of the Director of Apprenticeship and Occupational Certification;
- Job vacancy and Labour Market Information Analysts job order file;
- Occupation and industry associations;
- Construction Trades Study
- News articles and other related sources,
- Occupational associations, industrial associations and/or unions to confirm the statistical findings and for comments on narratives, and
- Employment Insurance recipient data

1.2. Analysis and Criteria

Determining whether an occupation is in balance, surplus or shortage is very subjective. There is no formula that can be applied to definitively assess an occupation in these terms. In addition, there is no one set of criteria that applies to all occupations. Factors such as:

- The current and future economic conditions;
- the size of the labour force in that occupation;
- the average age, attrition rates and projected demand for the province;
- the number of graduates from educational institutions or number of certificates, licences or accreditations awarded;
- the demand from outside the province;
- changes in skills and qualifications; technological changes; working conditions;
- the relationship between the current supply, future demand and the number of years to attain the skills
- the number of unemployed and the unemployment rate; and
- the number of Employment Insurance recipients;

All these play a role in determining the balance situation of an occupation. These factors and the availability of information vary from one occupation to the next. Furthermore, it should be noted that the determination of a labour imbalance for each occupation is made under "normal" economic conditions exclusive of seasonality. Some occupations that are either in balance or in surplus under normal economic conditions can be in a temporary shortage during peak economic periods. Conversely, some occupations move from being in balance or shortage to one of surplus during economic downturns.

The unemployment rate and employment beneficiary data are often used to determine if an occupation is balanced or not. These statistics, however need to be used with caution, because individuals self-identify their occupation in both cases. This does not necessarily mean that all individuals counted in the occupation meet the qualifications for that occupation. For example, there were over 5,240 carpenters in New Brunswick according to the 1996 Census, 1,600 (30%) of whom were unemployed. However,

only 3,904 carpenters are currently registered in the New Brunswick Apprenticeship and Certification Information System (ACIS) and this system may include carpenters who are not working currently in New Brunswick. Carpentry is a non-compulsory occupation; that is carpentry does not require licensing or certification. Furthermore, there is a broad interpretation of what a carpenter is, ranging from labourer to skilled cabinetmaker. As a result, Census occupational data and employment insurance beneficiary data may over state the labour force and unemployment figures.

The omission of an occupation does not necessarily imply that there is a balance between the supply and demand. Occupations were omitted where:

- there is an absence of sufficient data to form a reasonably informed and reliable judgement about an occupation.
- there is high demand due to rapid turnover, but there is a readily available supply
- a high school diploma or less education is required as these tend to be high turnover occupations and supply is in surplus;
- the occupation is usually filled through a appointment or election;
- persons have calling such as religion, or have an innate talent such as artist;
- the position is generally staffed from within the organization or industry such as in the case of supervisory and management positions, and
- the occupation is usually self-employment such as a general contractor.

Comments and questions pertaining to this document may be directed to:

Training and Employment Development, New Brunswick Labour Market Analysis Branch P.O. Box 6000Fredericton, N.B.E3B 5H1 Telephone : 506-453-8660 e-mail : Pierre.Renault@gnb.ca	**Human Resources Development Canada** Pan Canadian Branch, 495B Prospect Street West, P.O. Box 2600Fredericton, N.B.E3B 5V6 Telephone : 506-452-2459 e-mail : pat.bernard@hrdc-drhc.gc.ca

2. Causes of Occupational Imbalances

It is often difficult to determine the exact cause of a shortage or surplus for an occupation. One cause of a shortage or surplus is a result of a mismatch in the education and/or skills available and skills required due to changing technologies. Technological advances in office, manufacturing and production, communications, transportation and certain trades over the past ten to fifteen years have all lead to changes in the skills and education needed by employers. In most cases, a high school education or previous education is no longer sufficient to do the work. Many employers look for new entrants to the labour market who already have the basic computer skills rather than the older worker who needs training. When such changes occur, there is a period of time when an occupation will seem to be in both a shortage and a surplus situation.

Changing policies such as in certification and licensing by either the government or the occupational association can also result in both shortages and surpluses. Workers who have not kept up with these changes may end up unable to find work in their field. Usually, when changes in licensing or certification occur, those currently working in the occupation are "grandfathered" meaning that they can still work in the occupation without upgrading. It eventually becomes more difficult for these workers to change jobs or find new employment.

A mismatch in the location of workers and the location of the job can cause surplus in one area and a shortage in another. Unless workers are willing to move to where the work is located there will be an imbalance in the occupation. This is another reason why an occupation can have a high unemployment rate but still be in shortage.

A shift in the industry mix where the new industry has the same skill and education requirements as existing industries or businesses can result in a shortage. This occurred in the latter half of the 1990's when call-centres came to a number of communities in New Brunswick. The general skill requirements for entry-level call-centre positions are similar to those required in the retail sector. Call-centres tend to offer better salaries, benefits and promotional opportunities than many of the businesses in the retail sector. As a result, a recent survey of New Brunswick employers[1] indicated that retailers were having difficulty staffing retail sales positions, as well as cashier positions.

Occupations tend to fall in and out of favour with youth. Social work, for example, was in favour in the early 1970's that eventually resulted in a surplus. Trades is another example of a career path that resulted in surpluses during the 1980's and 1990's. Both these occupations are now shifting into a shortage situation as the current work force ages and there is insufficient number of new entrants.

---

[1] Human Resources Development Canada and New Brunswick Department of Training and Employment Development, Employer Survey on Occupations in Shortage or Surplus, (undertaken by Orion Marketing Research), November 2001

Shortages in occupations are exacerbated during peaks in the economy, when the labour market becomes tight and employers must compete for a limited supply of workers as was the case from 1998 to 2001. During economic troughs, however, temporary surpluses occur. The 1980's and early 1990's was an extended period of economic downturn that was accompanied by the so-called "jobless recovery". Employers shed their excess workforce during the downturn and replaced workers with technology during the early part of the upswing.

Shortages can arise from systemic problems within the industry. These problems include inadequate salaries, lack of benefits, hours of work, unfavourable working conditions, no guarantee of full-time, full-year work and job security. This is true not only for entry level occupations, but also for occupations where skills and education are easily transferred to other occupations. Employers have a much greater power to set pay and benefits when there is excess supply of labour, then when there is a shortage. There is often a time lag before employers are able or willing to adjust to realities.

A different solution to correcting the imbalance is required for each of these scenarios. Training and skill upgrading may resolve shortages due to changing technologies, while employment/career counselling is needed to encourage people to choose a different career. In the last case, employers may need to adjust their working conditions. This document does not presume to have the solutions to resolving the imbalance, but provides information on occupations that are currently in an imbalance situation.

3. Occupations in Demand

A detail description of the occupations in demand will not be covered in this document.

Some occupations have high demand, but there is a sufficient supply of people to meet the qualifications required by employers. These are usually entry level occupations that require a minimum level of education, skill and/or experience and there are a number of qualified people to meet the demand.

Both turnover and the unemployment rate for these occupations tend to be higher than average. These occupations tend to have a fluid labour force with people moving from job to job, changing occupations, moving between employed and unemployed or between being in the labour force and not in the labour force. In general, however, employers can find qualified workers to meet their requirements.

This is not to say that employers do not have difficulty finding workers at times. Competition from other employers in the same industry and from employers in different industries who are looking for similar skills can lead to difficulty in attracting and keeping employees. This is particularly true when the economy is booming and the demand for labour is high, as was the case between 1998 and 2001.

According to the Employer Survey of Occupations in Shortage or Surplus conducted by Training and Employment Development New Brunswick and Human Resources Development Canada, the following occupations are currently in demand:

- General Farm Workers (NOC 8431)
- Retail Sales Persons (NOC 6421)

- Cooks (NOC 6242)
- Cashiers (NOC 6611)
- Other Trades Helpers and Labourers (NOC 7612)
- Harvesting Labourers (NOC 8611)
- Other Aides and Assistants in support of Health Care (NOC 3414)
- Light Duty Cleaners (NOC 6661)

4. Occupations in Surplus

Occupations are in surplus when, during normal economic activity, there is an overabundance of workers with the education, skills and experience needed by employers. During peaks in the economy, occupations in surplus will move towards being in a balanced or even a slight shortage situation, while economic troughs exacerbate the surplus situation.

Occupations in surplus usually have a higher than average unemployment rate. Competition for work is normally more intense as a high number of qualified people compete for a limited number of jobs. In keeping with the economic law of supply and demand, a surplus in an occupation has a tendency to keep wages low and employers have a greater leeway to set benefits and working conditions.

Five or more employers identified two occupations that they received an overabundance of qualified applications in the *Employer Survey on Occupations in Shortage or Surplus*.

- Secretaries and Office Clerks, and
- Retail salespersons and sales clerks

(Secretaries and Office Clerks will be covered, however, retail occupations are not included here as they do meet the criteria for this publication)

4.1. Secretary (124)

Secretaries perform a variety of administrative duties in support of managerial and professional employers. They are employed throughout the private and public sectors. This group includes legal secretaries, medical secretaries, court recorders and medical transcriptionists.

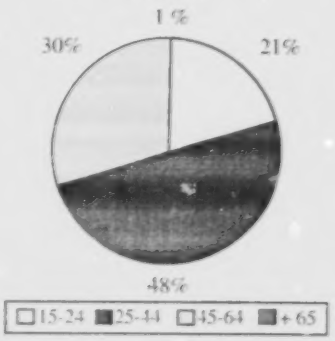
SURPLUS

This occupational group has undergone significant changes since the early 1990's due to technological advancements. Most businesses are now highly computerized with many of the employees doing the work that use to be done by the secretary. As a result, secretarial duties have been transformed and more administrative in nature.

Industry Breakdown	2001
Health Services	25.0
Education	14.7
Public Administration	13.2

There has been a decline in the number of secretaries in the labour force and the number of employed secretaries over the past 10 years. Canadian Occupation Projection System forecasts predict a continuing decline in employment levels through to 2006. With an average age of 38.7 years according to the 1996 Census, attrition levels for this occupation will be about average, but the demand due to attrition is still forecast to be less than the decline in the employment levels.

Secretary Age Distribution
(1996 Census) estimated average age: 39.1



In general, there appears to be a surplus of secretaries. Assuming that the current number in the labour force is approximately equal to the number that was in the labour force as per the 1996 Census, estimated current demand is much less than the number of experienced workers in the labour force plus the number of new graduates for the New Brunswick Community College system. There will continue to be a demand for qualified bilingual secretaries and for medical secretaries. The number of new entrants over the next five years, however, is likely to be sufficient to meet demand.

AVERAGE SALARY
$ 18,124

5. Occupations in Shortage

Occupations are considered to be in shortage when, during normal economic activity, there is an insufficient number of workers with the required education, skills, experience to meet the demand in that geographic area.

Shortage occupations usually have a lower than average turnover rate. Turnover most often occurs because people move from one employer to another rather than from moving in and out of the labour force or changing occupations. Shortages create recruitment and retention issues for employers. Further-

more, when there is a shortage in an occupation along with rising demand, salaries can be pushed up as employers compete for limited resources.

Attrition will be the biggest contributor to shortages in a number of occupations over the next 10 to 15 years due to the aging work force and the rising incidence in early retirement. The first of the baby-boom generation is now 55 years of age. Early retirement packages were a common means for businesses to downsize during the 1990's, but excluding this, early retirement is still far more common in 2000 that it was in the 1980's. In the period between 1987 and 1990, 29 percent of the recent retirees were under 60 years of age compared to 43% between 1997 and 2000.

The most recent edition of the *New Brunswick Occupations in Shortage or Surplus* identifies 14 occupational groups, based on National Occupational Classification (NOC) coding that are currently in shortage or will be over the short-to-medium-term. This does not imply that there are not other occupations that are in shortage only that these did not meet the criteria for the publication. Of the 14 occupational groups, eight occupations are at the four-digit NOC coding level, and six combine at least one other four-digit NOC occupational group. The following occupations were identified as being in shortage:

- Health Care Occupations
- Physicians (NOC 311)
- Pharmacists (NOC 3131)
- Registered Nurses (NOC 3152)
- Medical Technologists and Technicians (NOC 321)
- Registered Nursing Assistants (NOC 3233)
- Teaching Professions
- University Professors (NOC 4121)
- Teachers (NOC 414) (*uncertain*)
- Social Workers (NOC 4152)
- Chefs and Cooks (NOC 624)[2]
- Trades
- Plumbers (NOC 7251)
- Carpenters (NOC 727)
- Bricklayers (NOC 7281) and Tile Setters (NOC 7283)
- Motor Vehicle Mechanics (NOC 7231)
- Truck Drivers (NOC 7411)[3]

[2] *There is a surplus of cooks who do not meet the requirements of employers.*

[3] *There is a surplus of workers who either do not meet the qualifications of the employers or who are unwilling to work under the conditions stipulated by employers*

5.1. Medical Occupations

As a means of stemming rising health care costs in the 1990s, the federal and provincial governments introduced administrative and fiscal policies that resulted in downsizing of hospital staff, re-organizing how work was distributed, and making most new positions part-time and/or casual. The lack of full-time permanent employment, relatively low wages, heavy workloads, working conditions and higher education (for registered nurses) seems to have deterred many youth from entering the health care field or caused the exodus of those who were already trained. Furthermore, intense competition in some areas of specialization can make it more difficult for new recruits to practice in their desired field.

Today, almost every occupation in the health care profession is suffering under a world-wide shortage of qualified people. Canada is no exception. In fact, the problem may be greater in Canada because recruiters from other countries, particularly the United States, come to Canada to entice doctors, registered nurses and other medical specialists to move to their facility. In general, medical professionals can earn more outside of Canada. As well, there is greater opportunities to work in "centres of excellence" – hospitals that specialize in a medical discipline.

Furthermore, provinces recently increased funding to the health care sector. Some of the funding has been used to increase health care staff, thus increasing demand for qualified workers in a number of fields creating concern that some of the provinces are raiding medical professionals from other provinces. Recent Canada Occupation Projections Systems (COPS) projections for New Brunswick suggest that most health care occupations will grow between 1 to 2 percent per year over the next five years.

The average age for physicians and registered nursing assistants is about 43 years, and 40 years for registered nurses. Attrition due to retirement will be the primary reason for increased demand over the next 10 years. The attrition rate (the forecasted number of people who can retire in five years divided by the current labour force) for professional occupations in health care (doctors, pharmacists and registered nurses) is 10 percent compared to 8 percent for all occupations. The technical and skilled occupations have a much younger age distribution and as such have a 4 percent attrition rate.

5.1.1. Specialist Physicians (3111) and General Practitioners (3112)

Physicians include the general practitioner, specialist, as well as residents and interns training to become a general practitioner, family physician or specialist.

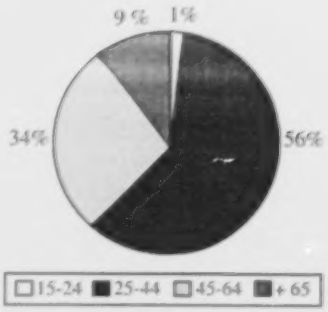
SHORTAGE

Although a recent study by the Canadian Institute for Health Information suggests that the number of doctors registered in Canada has increased by 5 percent over the past 5 years, other sources including the Canadian Medical Association indicates that physicians and specialists are in short supply across Canada. Ontario alone estimates that it needs 1,000 physicians to meet the current shortfall, while other provinces also have high needs. Critical shortages exist in a number of specialities such as radiation oncology, gynaecology-obstetrics, general surgery and anaesthetists, as well as doctors who will work in rural areas. Poaching of doctors between provinces and the drain to the United States is a common obstacle that hospitals and communities are currently facing.

Industry Breakdown	2001
Health Services	95.5
Public Administration	2.4
Agriculture	1.5

The shortage is a result of a number of things. One is the richer research opportunity, greater availability to high-tech equipment and higher salaries that have attracted a number of Canadian trained doctors south of the boarder. Another is the ageing population of doctors that is not only increasing the number of doctors who are retiring but also resulting doctors working shorter hours.

Age Distribution (1996 Census)
estimated average age: 43.3



Given that the number of general physicians and specialists working in New Brunswick is determined by fiscal policy, there may not be a shortage of doctors per se. A recent study by the National Physician Workforce Survey, however, indicates that New Brunswick family doctors are accepting the least amount of new patients in Canada and tend to work more hours per week. The estimated average age of general practitioners was 44 years of age and 45 years of age for specialist physicians in 1996. Slightly more than 10 percent of the current doctor population is expected to retire over the next five years.

New Brunswick does not have a medical school in the province. The provincial government purchases 25 francophone seats and 30 seats at English medial schools in other provinces to ensure that New Brunswick students have access to medical schooling. There is no guarantee, however, that the students will come back to the province to practice. It is likely that New Brunswick will face fierce competition for the limited supply of doctors over the medium term.

Physicians
AVERAGE SALARY
$101,245

5.1.2. Pharmacists (3131)

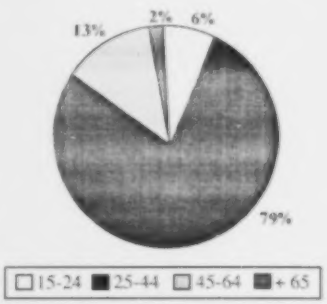
SHORTAGE

Pharmacists dispense prescribed pharmaceuticals at hospitals, at retail pharmacies or pharmacy departments in other retail outlets. Pharmacists can become managers or owner/operators of pharmacies. According to the Canadian Journal of Hospital Pharmacy (CJHP), the role of pharmacists is undergoing transition at the present from one of strictly dispensing drugs to one of providing pharmaceutical care including providing information on specific drugs and drug interactions to patients[4]. The latter takes more time and knowledge and may require additional education than the former.

Industry Breakdown	2001
Trade	82.4
Health Services	17.6

The CJHP estimates that 25 percent of pharmacist positions are currently vacant in some Canadian hospitals and the Canadian Association of Chain Drug Stores estimate that there is a shortage of about 1,000 pharmacists across Canada. Combined the two groups put the shortage of pharmacists at 1,500. Both the University of Toronto and Université de Montréal have moved to increase the number of seats from a combined 265 in 1999 to 405 by 2003 in order to meet the current shortage. It will take at least four years for the increased enrolment to have an impact on the labour force. American companies and hospitals that are in a position to offer better salary and benefits are running recruitment campaigns for Canadian pharmacy graduates, which could exacerbate the shortage problem in Canada.

Age Distribution (1996 Census)
estimated average age: **36.6**



In New Brunswick, there are slightly more pharmacists working in the retail sector than in the health services sector. Although there appears to be no shortage of commercial pharmacists, according to a recent news article, there appears to be a shortage of pharmacists in some hospitals in New Brunswick. Some projections indicate a slight rise in the number of new positions and that the attrition rate over the next 5 years will be around 10 percent of the current population of pharmacists.

There are no schools of pharmacy in New Brunswick. This means that this province must rely on attracting graduates and practising pharmacists to New Brunswick from other provinces. Given that the commercial sector, other provinces and the United States are in a better position to offer higher salaries, benefits and upward mobility, New Brunswick hospitals may find it difficult to attract pharmacists.

AVERAGE SALARY
$ 46,960

[4] *Farkhreddin Jamali.* Entry-leve PharmD on the Horizon. *Canadian Journal of Hospital Pharmacy, December 1999 vol. 52, no. 6 pages 339 – 450.*

5.1.3 Registered Nurses (3152)

Registered nurses provide direct nursing care to patients, deliver health education programs and consultative services issues relevant to the practice of nursing. As of 2000, registered nurses require a four-year nursing degree from a recognized university.

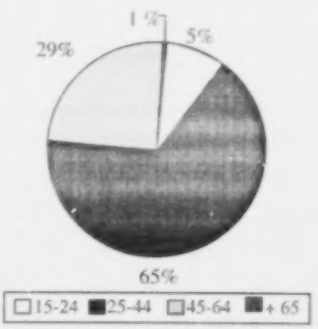
SHORTAGE

There are two nursing schools in New Brunswick that together graduate about 175 nurses per year. This number is insufficient by half to meet the anticipated demand created by new employment opportunities and to replace the number of registered nurses who could retire over the next five years assuming all the graduates remain in the province and work as registered nurses. Canadian Occupation Projection System estimates that the five-year attrition rate (the number of employees expected to leave due to attrition divided by current employment count) between 2001 and 2006 is 10%.

Industry Breakdown	2001
Health Services	95.1
Public Administration	3.1
Professional Business Services	0.7

It is estimated that 200 nursing positions remain vacant in hospital sector in New Brunswick. While the provincial government infused $15 million to create 300 new full-time nursing positions, most of these positions were to convert existing casual nursing positions into full-time positions. It appears that less than 100 new positions were created in the province as a result of the new funding.

Age Distribution (1996 Census)
estimated average age: 39.7



The nursing shortage in New Brunswick is exacerbated by an acute shortage of registered nurses globally. Employers from other provinces, the United States and other countries have been actively recruiting registered nurses from New Brunswick. Because they and are able to offer full-time employment, pay and packages that this province has difficulty meeting, many graduates are leaving the province.

In addition to this, registered nurses are leaving the profession, primarily because of the lack of permanent full-time positions and poor working conditions (heavy workloads, shift work, mandatory overtime, pay and benefits). Retirement is becoming another big factor in the supply of nurses. According to the 1996 Census the estimated average age of registered nurses as 39.7 and one-third of the nursing population was 45 years of age or older. Other factors that are affecting the supply of nurses is the extended number of years of training that increased from two years before 2000 to four years and the number of other employment options available to women.

AVERAGE SALARY
$28,766

5.1.4 Medical Technologists and Technicians (321)

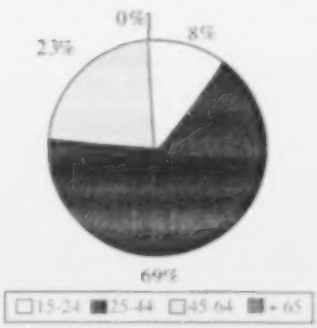
Medical technologists and technicians provide specialized technical support in health care. This group of occupations includes such specialities as medical laboratory technologists and technicians, medical radiation and sonographers, and therapy in such areas as respiratory, cardiology, dietary and prosthetics.

SHORTAGE

Industry Breakdown	2001
Health Services	92.5
Public Administration	4.0
Education	2.2

Demand for medical technologists and technicians have been rising as a result of a rise in the number of new discoveries in the medical field and the aging population. In addition, the workforce in these fields is aging with over half of the country's technologists being eligible to retire by 2015. Most provinces have an insufficient number of graduates to meet new demand, much less to replace retiring medical technologists. This is because there are only 20 programs remaining across Canada and these are having difficulty attracting enough students. Further exacerbating the problem is the high drop-out rates of about 50 percent. These occupations are in direct competition with nursing where there is hands-on patient care and higher salaries.

Age Distribution (1996 Census)
estimated average age: 39.2



While a study by the Canadian Institute for Health Information found that New Brunswick is ahead of most other provinces when it comes to medical technologists, the attraction by other provinces could easily change this picture. According to the 1996 Census, there is little slack in this labour market making finding replacement workers difficult. In 2000, there were 11 graduates from the Medical Laboratory program given by NBCC. All of the seven respondents to *the "Survey of 2000 New Brunswick Community College Graduates"* were employed at the time of the survey.

AVERAGE SALARY
$28,518

5.1.5 Registered Nursing Assistants (3233)

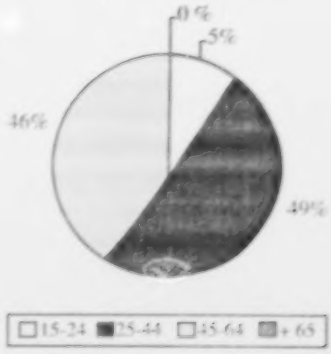
Registered nursing assistants provide nursing care for patients under the direction of registered nurses, physicians and other health team members. They are employed in hospitals, nursing homes, extended-care facilities, rehabilitation centres, doctors' offices, clinics, companies and private homes. Operating room technicians are included in this group.

SHORTAGE

Industry Breakdown	2001
Health Services	98.7
Public Administration	1.0
Other Services Industries	0.3

As a result of administrative rules and fiscal policy there have been few full-time permanent positions in the nursing field and these vacancies are easy to fill. There is a large demand, however, for casual workers and those are much more difficult to fill. According to the 1996 Census less than half of the registered nursing assistants worked full-time and full- year, while over one-quarter worked part-time and part-year.

Age Distribution (1996 Census)
estimated average age: 42.8



Heavy workloads, working conditions, low pay and few permanent full-time jobs have a negative impact on the number of people entering the field. Lost days due to illness and disability for this occupation is double that for average of all occupations adding to the shortage and need for casual workers. As well, shortages in other parts of Canada and the United States where salaries tend to be higher have resulted in an out-migration of qualified registered nursing assistants.

The estimated attrition rate between 2001 and 2006 is 4.4% compared to the rate for all occupations, which is about 8%. In 1996, however, the average age of registered nursing assistants was 42.8 years of age. In addition, this occupation would be considered nearly at full employment; that is, the estimated number of unemployed was well below 5 percent in 1996. This suggests that, even if there is sufficient supply to meet current demands, the labour market is tight and has the potential to slip easily into shortage.

AVERAGE SALARY
$18,478

5.2 Teaching Professions

Recent reports and news articles suggest that this occupation group is in shortage in Canada and in the United States. Recruitment fairs and other types of activities are becoming common at universities offering a degree in Education. Increased demand elsewhere, declining enrolments and an ageing workforce are impacting on the supply of teachers and university professors in New Brunswick.

5.2.1 University Professors (4121)

University Professors teach courses to undergraduate and graduate students, and conduct research at universities and degree-granting colleges. University professors are usually highly specialized in a particular subject matter and, as a result, also provide consultative services to both the private and public sector.

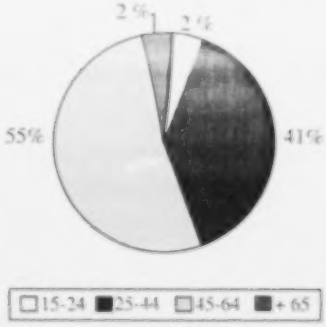
SHORTAGE

While the core mission of universities has been to teach and, to provide research and community service, the public and government are increasingly looking it as a means of preparing people for work through training and skills development. Parents, high school counsellors and employment counsellors have pushed university as a means of finding employment and ensuring future growth. This and the fact that the children of the baby-boom generation are now reaching university age has resulted in the expectation that university enrolment will increase between 20 and 25 percent over the next 20 years.

Industry Breakdown	2001
Education	100.0

In Canada, downsizing has had a significant impact on the number of university faculty over the past 10 years, resulting in a decline of nearly 3,500 faculty. This will create demand for professors and assistant professors, estimated to be around1,200 to 1,400 per year over the next five years. An additional 1,300 to 1,600 professors will be need to meet attrition levels. This is over and above the need to replace those who left due to downsizing. Approximately 4,000 PhD's graduate annually from Canadian universities of which some 30 to 40 percent become professors.

Age Distribution (1996 Census)
estimated average age: 45.6



While the universities in New Brunswick have a good reputation in a number of key areas, their small size and distance from key centres makes recruiting professors a challenge for some faculties. University professors tend to be in demand world-wide and they are usually more mobile than other professionals. There is also strong competition with the non-institutional sectors. Shortage of professors in some areas is having an impact on various professions, either because the university cannot provide courses in specific areas, or because they must reduce the number of seats available.

Based on 2000 Canadian Occupation Projection System projections, approximately 18 percent of the current complement of professors in New Brunswick universities will be able to retire over the next five years. Acquiring new professors in key areas will ensure that New Brunswick universities will not only be able to attract students, but also other professors and enable them to compete in the market place.

AVERAGE SALARY
$56,686

5.2.2 Elementary (4142) and Secondary School Teachers (4141)

Elementary School and Kindergarten Teachers prepare lessons and teach basic and specialized subjects at public and private elementary schools. Secondary School Teachers prepare and teach academic, technical, vocational and specialized subjects at public and private secondary schools.

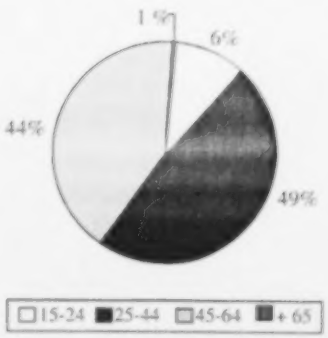
SHORTAGE

Both the New Brunswick Teachers Association and the Associations des Enseignantes et des Enseignants Francophones du Nouveau Brunswick state that there is a looming shortage of qualified teachers as a result of an increasing number of teachers retiring, a number of recent graduates leaving the field or moving to other provinces or countries and a fairly stable number of graduates. While the Department of Education agrees that a significant number of current teachers will be retiring, recent studies they conducted suggest that this will be offset by declining enrolment that is estimated to be down 25,000 over the next eight years.

Industry Breakdown	2001
Education	99.1
Public Administration	0.8
Health Services	0.2

The average age of elementary and secondary school tearchers was 43 according to the 1996 Census. Nearly 45% of this population was 45 to 65 years of age. Canadian Occupation Projection System attrition projects predict that approximately 17% of the 2000 secondary/elementary school teacher population will retire over the next five years.

Age Distribution (1996 Census)
estimated average age: 42.7



There is a shortage of qualified teachers in other provinces and in the US and these areas are actively recruiting graduates for New Brunswick universities. In addition, recent statistics from other provinces show that a number of graduates of teacher's college leaving the profession shortly after graduation. The education and skills to be a teacher are useful in other occupations and industries, many of which can provide higher salaries, full-time work and more desireable working conditions.

In New Brunswick, there are shortages in specific areas such as francophone teachers, math and sciences. Recent data suggests that there is a general shortage of teachers in other provinces, the United States and other countries, not only in these specialities but also all teachers and that they are now actively recruiting in this province. This may create certain shortages here.

AVERAGE SALARY
$32,321

5.3 Social Workers (4152)

Social work is a profession concerned with helping and empowering individuals, families, groups and communities to resolve problems that affect their well-being on an individual or collective basis. Social workers help people with individual personal issues, but they are equally responsive to larger problems, such as those arising from poverty, unemployment, racism or other emerging social needs. Social workers often engage in the development and evaluation of social programs and in social planning.[5]

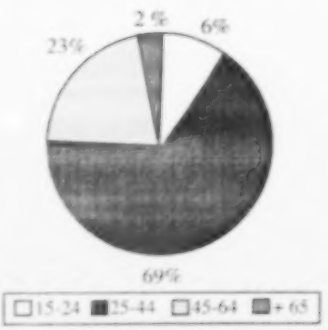
Social workers are predominately employed by the public sector and this sector is increasing facing difficulties finding qualified social workers. In addition to ageing of the work force, a number of qualified social workers have left the profession after working in the field for a few years. This occupation is very demanding due to the constant dealing with other people's problems and heavy workloads. Furthermore, there are opportunities to set up a private practice and to provide consulting services in related areas, adding to the competition for the public sector.

Indications are that there is a shortage of social workers across Canada. The province announced that it was increasing its compliment of social workers in 2001. At the same time, other provinces are recruiting in New Brunswick. Further exacerbating the shortage problem is the decline in university application and a decline in the number of graduates for New Brunswick universities.

SHORTAGE

Industry Breakdown	2001
Health Services	78.8
Public Administration	19.2
Education	2.0

Age Distribution (1996 Census)
estimated average age: 39.1



AVERAGE SALARY
$32,684

[5] *New Brunswick Association of Social Workers/L'Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick.* The Social Work Profession. http://www.nbasw-atsnb.ca/socialwork-e.htm

5.4 Chefs (6241) and Cooks (6242)

Chefs and cooks prepare a wide variety of foods. They are employed in restaurants, hotels, hospitals and other health care institutes, central food commissaries, educational institutions and other establishments. Cooks are also employed aboard ships and at construction and logging campsites. This occupation covers a broad range of skills and functions, including short order cooks, apprentice cooks, second cooks, and first cooks. Although some employers will only hire trade certified cooks, trade certification is not mandatory.

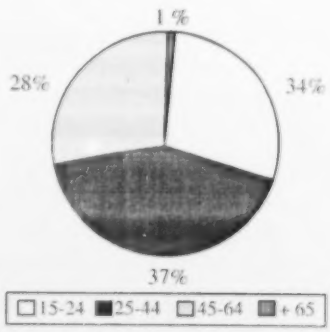
According to the Employers Survey on occupations in shortage or surplus conducted by Training and Employment Development New Brunswick and Human Resources Development Canada, approximately 25 percent of the employers who hire this occupational group have or anticipate having difficulty finding qualified cooks over the short term. Part of this problem may be systemic to the occupation; that is hours of work that often include late night and weekend work, low wages, lack of benefits, lack of guaranteed full-time, full-year work and job security. Some employers in our survey may experience a shortage of cooks/chefs because they are unwilling or unable to pay adequate salaries to attract and keep qualified workers.

The number of unemployed cooks and chefs according to the 1996 Census is above average. The projected employment and attrition for this group is anticipated to be about average. Despite this there appears to be a shortage of qualified cooks and chefs with training from a recognized institution, particularly those who have received certification under the Apprenticeship and Occupational Certification program.

SHORTAGE

Industry Breakdown	2001
Accommodt'n & Food	81.0
Health Services	9.5
Retail Trade	2.5

Age Distribution (1996 Census)
estimated average age: 36.1



AVERAGE SALARY
$10,981

5.5 Trades

Trades occupations tend to be closely tied to the economy, with employment increasing during economic booms and decline when the economy moves downward. This can create a situation where there are temporary shortages or surpluses. The following occupations, however, have the potential to be in either shortage or surplus during stable periods.

Many trades occupations were in surplus during the 1980's and 1990's. As a result, many trades programs at the community colleges were either cut or the number of seats reduced in order to bring the number of workers in line with demand. While there may now be a sufficient supply of qualified workers to meet demand, the industry expects that many of the trades occupations will be in a shortage situation in the medium term due to the ageing of the current work force and the lack of sufficient entrants.

Unemployment levels for trades would indicate that there is still a surplus in the trades. The critical point is the number of workers who possess the qualifications that are being demanded by employers. The Census labour force occupational data tends to over state the labour force and unemployment figures for some occupations because it is based on self-identification. This does not necessarily mean that all individuals counted in the occupation meet the qualifications for that occupation. For example, there were over 5,240 people in New Brunswick who stated that they were carpenters according to the 1996 Census, with over 1,600 or 30% of this labour force unemployed at the time of the census. However, currently only 3,904 carpenters are registered in the Apprenticeship and Certification Information System (ACIS) and this system may include carpenters who are not working in New Brunswick at the moment or who have retired. Carpentry is a non-compulsory occupation; that is carpentry does not require licensing in order to work as a carpenter. Furthermore, there is a broad interpretation of what a carpenter is, ranging from labourer to skilled cabinetmaker. Thus, individuals can state that they are carpenters, when in fact do not meet the registration requirements for the occupation.

5.5.1 Plumber (7251)

Plumbers install, repair and maintain pipes, fixtures and other plumbing equipment used for water distribution and waste water disposal in residential, commercial and industrial buildings. They are employed in maintenance department of factories, plants and similar establishments, by plumbing contractors or they may be self-employed. People in this occupation can also work as Steamfitter/Pipefitters and Welders. Plumber apprentices are included in this group. Plumbers are required to be licensed each year for safety reasons.

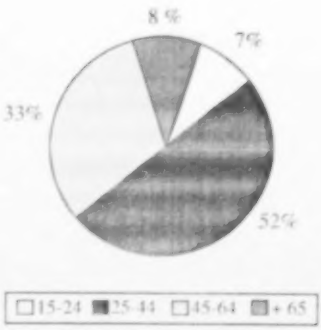
This occupation is dependent upon economic conditions, as construction projects tend to fall off during economic downswings and pick up during economic peaks. The previous NBOSS had suggested that this occupation was in surplus, but the recent boom in both residential and non-residential construction resulted in shortages of plumbers in a number of areas across the country.

Plumbers are registered in the Integrated Safety Information System (ISIS) annually as part of the licensing process. According to these records there are 522 active Plumbers in New Brunswick. Statistics Canada 1997 data shows 765 plumbers in the labour force, but the former is consider more accurate. Estimates of employment levels for 2001, based on the current Canadian Occupation Projection System scenario suggest there is an insufficient number of plumbers to meet current demands. According to the 1996 Census, the average age of plumbers is 42.5 years of age, with an equal number between the age of 15 and 24 and those over 65 years of age. The estimated attrition rate is about 8%. Thus, this occupation is now considered to a shortage situation, at least in the short to medium term.

SHORTAGE

Industry Breakdown	2001
Construction	81.4
Education	7.0
Manufacturing	2.9

Age Distribution (1996 Census)
estimated average age: 42.5



AVERAGE SALARY
$22,707

5.5.2 Carpenters (7271)

SHORTAGE

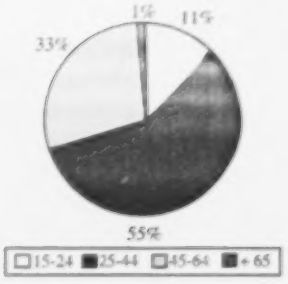
Carpenters construct, erect, install, maintain and repair structures and components of structures made of wood, wood-substitutes and other materials. This group includes carpenters, cabinetmakers, and plaster and drywall installers and carpenter apprentices to correspond with the *Construction Trade Study*. Construction companies, carpentry contractors, maintenance departments of factories employ carpenters, or they may be self-employed. Carpentry is a non-compulsory occupation; that is anyone can work in this occupation without training or certification.

Industry Breakdown	2001
Construction	72.3
Manufacturing	11.7
Trade	2.9

This occupation is dependent upon economic conditions, as construction projects tend to fall off during economic downswings and pick up during economic peaks. The previous NBOSS had suggested that this occupation was in surplus, but the recent boom in both residential and non-residential construction resulted in shortages of carpenters in a number of areas across the country.

Since Statistics Canada occupational data is based on self-identification rather than on skill, training or other qualifications, their count of carpenters is significantly higher than the number registered with the provincial Apprenticeship and Certification Information System (ACIS). The ACIS database collects data on trained and certified as carpenters only but may include a number of carpenters who are not actively working in New Brunswick. A recent study on the construction trades in New Brunswick estimates that there are about 3,000 active carpenters.[6]

Distribution âge (Recensement 1996)
Âge moyenne : 39.6



Assuming that there are 3,000 active carpenters, there is little slack in this labour market to meet current demand levels according to current demand estimates. The average age of this occupation is estimated to be around 40 with an attrition rate of 8.1% based on the Canadian Occupation Projection System attrition assumptions. According to Apprenticeship and Occupational Certification Training information, there were 28 new certificate qualifications issued in 2000, and 520 individuals active in the Carpenter apprenticeship program.

This would suggest that there are an insufficient number of new entrants to replace the number of retirees. According to the Construction Trades Survey (draft), 200 qualified carpenters are required over the next few years to meet demand.

AVERAGE SALARY
$16,992

[6] *Calhoun Research and Development and PRAXIS Research and Consulting. Construction Trades Study (Draft), report prepared for New Brunswick Department of Training and Employment Development. January 2002. Page 42.*

Some contractors do supplement their work force with less than fully trained carpenters as a cost cutting measure, as well as a means of having a full complement of workers. There is concern by carpenters and employers that the use of untrained workers will result in declines in the overall skill levels in this occupation. Given that this occupation is cyclical and seasonal, there will be periods of surplus (high unemployment) and periods of shortage. It is anticipated that over the next few years shortages of skilled carpenters will exist even during normal economic times.

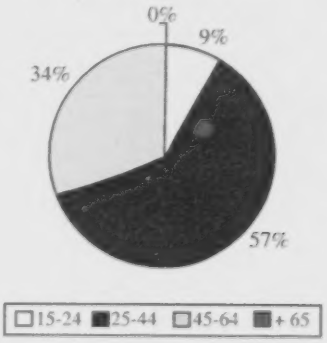
5.5.3 Bricklayers (7281) and Tile Setters (7283)

Bricklayers lay bricks, concrete blocks, stone and other similar materials to construct and repair walls and other structures according to blueprints and specifications. Tilesetters cover interior and exterior walls, floors and ceilings with ceramic, marble and quarry tile, mosaics and terrazzo. Both occupations are employed by construction companies and construction contractors or they may be self-employed. These are compulsory trades where individuals are required to have a certification to work in the trade.

SHORTAGE

Industry Breakdown	2001
Construction	93.7
Manuf'd Mineral Prod.	1.9
Retail Trade	1.7

Age Distribution (1996 Census)
estimated average age: 44.4



These occupations are dependent upon economic conditions, as construction projects tend to fall off during economic downswings and pick up during economic peaks. The previous NBOSS had suggested that these occupations were in surplus, but the recent boom in both residential and non-residential construction resulted in shortages of bricklayers and tile setters in a number of areas across the country.

Apprenticeship and Certification Information System database contains 529 registered individuals in these trades compared to 425 in Statistics Canada, which is considered to be accurate. According to demand estimates, there is little slack in this labour market to meet current demand levels. The average age of this occupation is estimated to be around 44 with an attrition rate of 8.3% based on the Canadian Occupation Projection System attrition assumptions. Furthermore, there are very few young people entering these occupations with one new individual receiving certification in 2000 and nine in 1999. According to the Construction Trades Survey (draft), 40 new bricklayers are required over the next few years to meet demand.

AVERAGE SALARY
$17,387

5.5.4 Truck Drivers (7411)

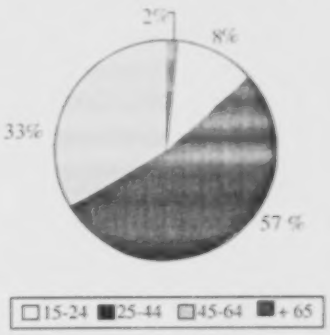
Truck drivers operate trucks to transport goods and materials either short distances such as within urban and interurban centres or on long hauls that cross provincial and international borders. While truck drivers are employed primarily in transportation and storage, and wholesale trades almost every industry sector employs some truck drivers.

SHORTAGE

The industry reports that there is a current shortage of between 40,000 and 50,000 truck drivers across Canada and it is anticipated that this will only get worse over the next few years. Potential retirements, the lack of new recruits and the increased demand for long haul are affecting the supply of truck drivers. As a general rule, the top three qualifications employers are looking for are a good attitude/personality, a clean driving abstract and hands-on experience. This occupation appears to be both in a shortage and surplus situation due to the qualifications being demanded versus the number of people who state their occupation as truck driver but either lack the qualifications or the willingness to do long-haul trucking.

Industry Breakdown	2001
Transportation & Storage	55.9
Trade	13.4
Natural Resources	6.6

Age Distribution (1996 Census)
estimated average age: 40.5



A recent sector study[7] estimated that there were slightly less than 100 large employers (defined as having a fleet size of more than 26 trucks) and 5,000 owners with a fleet of 26 trucks or less. The study found that nearly 40% of the new hires in 1999 were due to growth in the industry, while 60% were to replace drivers who left the organization.

This study also confirmed that almost half of graduates from truck driving schools do not currently drive a truck for a living. The primary reason seems to be the lifestyle and social pressures involved in being a long haul driver. Moreover, the recent booming economy and changes in legislation in New Brunswick that make it more difficult to enter the industry and to get funding for training have made it more difficult for schools to attract students. This has resulted in the two of New Brunswick's biggest truck driving schools closing their doors, at least temporarily, in 2001.

AVERAGE SALARY
$24,787

The 1996 Census shows that over 8,000 New Brunswickers listed truck driving as their occupation over 6,000 of whom were employed. These statistics, however, do not provide the number of

[7] Applied Management. *Final Report – Trucking Industry Human Resource Training Needs* (prepared for New Brunswick Department of Labour). Ref. No. 2245, March, 2000

truck drivers who have the experience and qualifications needed by the industry for long-haul and cross-border truck driving. Even if all of those who list truck driving as their occupation, there is almost enough to meet current employment levels, but not enough to replace those leaving due to attrition. Canadian Occupation Projection System estimates that the five-year attrition rate between 2001 and 2006 is 20%.

Truck drivers typically work more than the standard 40 hours per week, with many long-haul drivers working 60 hours or more per week most of which are away from home. New legislation is proposed to reduce the number of permitted hours of driving per day from 16 hours to 14, but this still means that a driver can be on the road for up to 84 hours per week.

6. Comparing the 2002 NBOSS with the 1999 edition

The 2002 edition of NBOSS is decidedly different from the 1999 edition. In the 1999 edition 19 occupations were identified as being in surplus, 13 in shortage and three in a both a shortage and surplus situation. This compares to 14 occupations in shortage, and 1 in surplus in the 2002 version.

This discrepancy comes primarily because NBOSS attempts to predict supply and demand out three to five years so that decision makers have the time frame needed to make adjustments in training and in counseling clients. Attrition due to retirement in the 1999 edition time horizon was not as great an issue as it is in the 2002 version. This is not to say that the impact of rising retirements was not considered at that time. The 2002 version sees attrition as just coming into the picture, since the first of the baby-boom generation has just turned 55 years of age. While the retirement rate will rise over the next five year, it is 2006 and beyond when we will see a significant increase.

Part of the discrepancy comes from the fact that a survey was conducted in 2001 to determine employers' sense of their current and future needs, but not in 1999. All of the occupations in the 1999 edition were at the four-digit NOC code. Several of these occupations were amalgamated to the three-digit NOC code level in the 2002, specifically in the medical and teaching fields. In addition, a different methodology was used in the analysis that placed less emphasis on the number of unemployed people and more emphasis on the demand from outside the province.

Less emphasis was placed on the unemployed data from the 1996 Census in the latest version because there has been a significant shift in demographics, technology and the economy since the time of the 1996 Census. As well, the problems with self-identification, as discussed earlier, were not as well appreciated in 1999.

Table 1 Comparison Between the 2002 and 1999 version

Occupation	*1999 version*	*2002 version* (explanation for difference)
Biological Technologists and Technicians	Surplus	Not included - re-balanced
Bricklayers	Surplus	Shortage - attrition
Carpenters	Surplus	Shortage - attrition

Occupation	*1999 version*	*2002 version* (explanation for difference)
Clerical Occupations	Surplus	Surplus – combined with Secretary
Computer Systems Analysts & Computer Programmers	Shortage	Not included – due to downsizing in industry and number of graduates
Conservation & Fishery Officers	Surplus	Not included – attrition and declining number of new entrants
Cooks	Surplus	Surplus – unqualified cooks, shortage – trained and experienced
Electrical Mechanics	Surplus	Not included – attrition rate expected to result in balancing this occupation
Electricians (except industrial & power system)	Shortage	Not included – Construction Trades study suggest that new entrants will be sufficient to cover demand
Electronic Service Technicians (household & business equip.)	Shortage	Not included – new entrants should be sufficient
Financial Auditors & Accountants	Shortage	Not included – increase in the number of students in business
Forestry Technologists & Technicians	Surplus	Not included – re-balanced
Graphic Designers and Illustrating Artists	Shortage	Not included – significant downsizing in industry
Heavy Equipment Operators (except crane)	Surplus	Not included – attrition
Insulators	Surplus	Combined with carpenters to coincide with the Construction Trade Study
Library, Archive Technicians & Assistants	Surplus	Not included – attrition
Medical Laboratory Technicians	Shortage	see Medical Technologists/Technicians
Medical Laboratory Technologists & Pathologists' Assistants	Shortage	see Medical Technologists/Technicians
Medical Radiation Technologists	Shortage	see Medical Technologists/Technicians
Metal Forming, Shaping and Erecting	Surplus	Not included – attrition
Other Small Engine & Equipment Mechanics	Surplus	Not included – attrition
Painters and Decorators	Surplus	Combined with carpenters to coincide with the Construction Trade Study
Pharmacists	Shortage	Shortage
Physicians, & Family Physicians	Shortage	Shortage
Plasterers, Drywall & Finishers	Surplus	Combined with carpenters to coincide with the Construction Trade Study
Plumbers	Surplus	Shortage - attrition
Refrigeration & Air Conditioning Mechanics	Shortage	New entrants seem to be sufficient to meet current demand
Registered Nurses	Surplus/ Shortage	Shortage – changing fiscal policy, shortage elsewhere
Registered Nursing Assistants	Surplus/ Shortage	Shortage – changing fiscal policy, shortage elsewhere
Respiratory Therapists & Clinical Perfusionists	Shortage	See Medical Technologists and Technicians
Roofers and Shinglers	Surplus	Non-compulsory occupation – see *Occupations in Shortage* above
School Teachers, Secondary & Elementary	Surplus	Shortage/surplus – attrition, demand elsewhere declining number of new entrants
Secretaries	Surplus	Surplus
Translators, Terminologists & Interpreters	Shortage	Not included
Truck Drivers	Surplus/ Shortage	Shortage of qualified drivers willing to do long-haul, surplus otherwise

7. The Employer Survey

The Employer Survey was conducted in the fall of 2001. It asked employers to identify any occupations and skills that they currently have difficulty staffing and any that they anticipated having difficulty in the future. They were also asked about any occupation that they had received an over-abundance of qualified applications. This survey indicated that there are 14 occupations where there is a statistically significant shortage. These are:

- Motor vehicle mechanics, technicians and mechanical repairers (NOC 7321)
- General Farm Workers (NOC 8431)
- Retail Sales Persons (NOC 6421)
- Cooks (NOC 6242)
- Cashiers (NOC 6611)
- Truck Drivers (NOC 7411)
- Registered Nurses (NOC 3152)
- Community and Social Services Workers (NOC 4214)
- Carpenters (NOC 7271)
- Other Trades Helpers and Labourers (NOC 7612)
- Harvesting Labourers (NOC 8611)
- Other Aides and Assistants in support of Health Care (NOC 3414)
- Early Childhood Educators and Assistants (6470)
- Light Duty Cleaners (NOC 6661)
- Heavy Equipment Operators (except crane) (NOC 7421)

While employers identified a number of occupations where they received an over-abundance of qualified applications, only secretary and retail sales clerks had five or more employers identify these occupations. Of the 201 employers in the survey who hire secretaries, however, 3 percent had an over-abundance compared to 10.3 percent of the 146 employers who hire retail clerks. Counter to expectations, very few service sector employers received an over-abundance of applications for entry-level positions. For example, only 2 of the 34 employers in the survey who hire food and beverage servers had an over-abundance of applications. There were similar results for bartenders, cleaners and janitors, service station attendants, other trades helpers and labourers, and other elemental service occupations.

Over 46 percent of the employers surveyed indicated that there are some skills shortages. While technical skills topped the skills shortage list, soft skills (communication, interpersonal skills, work ethic, motivation, lack of a positive attitude, ability to work independently and reliability) and miscellaneous skills (reading, writing, math skills) were a close second. Employers also reported that they had difficulty staffing positions because wages/salary expectations by potential workers were too high. Other reasons were the lack of interest in the type of work and competition from other employers.

Conclusion

Due to the changing demographics, it is likely there will be a decline in the number of occupations with a surplus of workers and an increase in the number in shortage over the next 10 to 15 years. Youth and women were the primarily source for additional workers in the 1980's. The participation rate of women between the ages of 15 and 65 rose rapidly from 1976 to today but the trend line shows that it began to level off around 1995. The youth population (0 to 14 years of age) in New Brunswick has declined considerable from its peak in 1976 dropping from over 140,000 in 1976 to less than 105,000 in 2000. Thus, the source of available labour is shrinking.

Health care occupations have experienced shortages in the past and this is likely to increase. Trades, which have for years been in a surplus situation, are now in danger of facing shortages due to attrition and the decline in the number of new entrants. Employers of entry level occupations such as in the service sector and labourers are beginning to find it more difficult to recruit and retain workers. This may be due, in part to the recent economic boom, but the shrinking of the labour supply and the competition from within the same industry, by other industries and by youth opting to stay in school longer could exacerbate the problem.

Appendix E

– Terms used in this Publication

Annual Growth Rate:

As defined by the Canadian Occupational Projection System (COPS), *Annual Growth Rate* is the average annual compound growth rate of employment in the occupation between 1999 and 2004 (five years).

Attrition Rate:

The number of people who will leave the occupation due to death or retirement between 2001 and 2006 divided by the employment level in 2001.

Average Income:

As defined in the "1996 Census Dictionary Reference", *average income* refers to the weighted mean total income of individuals 15 years of age and over who reported income in 1995.

Employment Income refers to total income received by persons 15 years of age and over during calendar year 1995 as wages and salaries income for non-farm unincorporated business, and/or professional practice and net farm self-employment income.

Canadian Occupation Projections System (COPS):

Canadian Occupational Projection System provides a forecast of employment by occupation and industry for Canada and the provinces based on Census data, intensive discussions with interested parties across Canada and applying econometric modelling. Forecasts are estimates based on anticipated economic outcomes, knowledge of future projects, and changes in a given geographic area, industry and occupation. As with all forecasts, the further projection is away from the base year the less reliable the data.

Demand:

For the purpose of this document, *demand* occupations are those where there is a high number of job opportunities that can be satisfied by the current labour market.

Employment:

As defined in the "1996 Census Dictionary Reference", *employment* refers to persons 15 years of age or older, excluding institutional residents, who, during the week (Sunday to Saturday) prior to Census Day:

a) Did any work at all for pay or in self-employment; or
b) Were absent from their job or business for the entire week because of vacation, illness, labour dispute at their place of work, or other reasons.

Note that Statistics Canada randomly rounds its data either up or down to the nearest multiple of 5

Job Opportunities:

As defined by COPS, *job opportunities* is the estimate of the total number of jobs becoming available in the occupation between 1999 and 2004 (five years) due to new growth (Net Demand) and attrition (due to death or retirement).

Labour Force:

As defined in the "1996 Census Dictionary Reference", *labour force* refers to persons 15 years of age and over, excluding institutional residents, who were employed or unemployed during the week (Sunday to Saturday) prior to Census Day.

Note that Statistics Canada randomly rounds its data either up or down to the nearest multiple of 5, therefore the sum of employed and unemployed may not equal total labour force.

National Occupational Classification (NOC):

The National Occupational Classification is a systematic classification of occupations in Canada that provides information on the skills and responsibilities held in common by those who work in an occupation.

Shortage:

For the purpose of this document, *shortage* refers to occupations for which there are recruiting difficulties due to an insufficient labour force or lack of qualifications in the available labour force.

Surplus:

For the purpose of this document, *surplus*, refers to occupations for which there is a substantial pool of qualified, unemployed labour experiencing difficulty in finding a job.

Unemployed:

As defined in the "1996 Census Dictionary Reference", *unemployed* refers to persons 15 years of age or older, excluding institutional residents, who, during the week (Sunday to Saturday) prior to Census Day, were without paid work and were available for work and either:

a) Had actively looked for work in the past four weeks; or
b) Were on temporary lay-off and expected to return to their jobs; or
c) Had definite arrangements to start a new job in four weeks or less.

Note that Statistics Canada randomly rounds its data either up or down to the nearest multiple of 5.

Professions en pénurie ou surplus au Nouveau-Brunswick 2002

[Titre fourni par le catalogueur]

Table des matières

Introduction 4
1.Definitions 4

1.1.Sources d'information 5
1.2.Analyse et critères 5

2.Causes d'un déséquilibre dans les professions 7

3. Professions en demande 8

4.Professions en surplus 9
4.1.Secrétaire (124) 10

5. Professions en pénurie 10
5.1.Professions des soins de santé 12
5.1.1.Médecins spécialistes (3111) et omnipraticiens et médecins en médecine familiale (3112) 12
5.1.2.Pharmaciens (3131) 14
5.1.3.Infirmiers autorisés (3152) 15
5.1.4.Technologues et techniciens médicaux (321) 16
5.1.5.Infirmiers auxiliaires immatriculés (3233) 17
5.2.Professions d'enseignement 17
5.2.1.Professeurs d'université (4121) 18
5.2.2Enseignants aux niveaux primaire (4142) et secondaire (4141) 19
5.3. Travailleurs sociaux (4152) 20
5.4.Chefs (6241) et cuisiniers (6242) 21
5.5.Métiers 22
5.5.1.Plombier (7251) 23
5.5.2.Carpenters (7271) 24
5.5.3.Briqueteurs-maçons (7281) et carreleurs (7283) 25
5.5.4Conducteurs de camion (7411) 26

6. Comparaison des versions 2002 et 1999 du document PPSNB 27

Tableau 1 Comparaison de la version 2002 à la version 1999 27

7.Enquête auprès des employeurs 29

Conclusion 30

Annexe E 31

Introduction

Le document *Professions en pénurie ou surplus au Nouveau-Brunswick (PPSNB)* a été produit par Développement des ressources humaines Canada en collaboration avec le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau Brunswick. L'objectif de ce document est de présenter de l'information sur les professions au Nouveau Brunswick qui démontrent une pénurie et/ou un surplus évident et prononcé. Il peut servir d'outil aux parties intéressées, aux décideurs et aux chercheurs qui interviennent dans le processus de prise de décisions relatives au marché du travail, et peut servir aussi d'outil d'orientation de carrière.

Ce document évalue la situation des professions à l'échelle provinciale pour déterminer s'il y a déséquilibre. Toutefois, il peut arriver qu'une profession soit en pénurie dans une partie de la province et stable ou en surplus dans une autre partie, raison pour laquelle la profession ne serait pas réputée faire l'objet d'un déséquilibre dans la province. Ces variations d'une région à l'autre s'expliquent par un certain nombre de facteurs comme l'ouverture d'une nouvelle entreprise, la fermeture d'une entreprise ou un projet d'envergure. Pour obtenir des renseignements propres à une région, nous vous recommandons de communiquer avec l'analyste local de l'information sur le marché du travail à DRHC

1. Definitions

Les professions sont classées selon la *Classification nationale des professions (CNP)*. En 1993, Développement des ressources humaines Canada a présenté la CNP comme une classification des professions actuelles. On compte 522 groupes professionnels distincts.

Les professions faisant l'objet d'un déséquilibre sont classées comme suit :

- *En demande* – le roulement est élevé, mais l'offre de travailleurs qualifiés suffit à la demande;
- *En pénurie* – au cours des périodes économiques normales, l'offre de travailleurs qualifiés ne suffit pas à la demande; ou
- *En surplus* – au cours des périodes économiques normales, l'offre de travailleurs qualifiés est supérieure à la demande.

Ces définitions comportent plusieurs points importants dont il faut tenir compte. En premier lieu, une profession est en pénurie pendant l'activité économique normale. Pendant les périodes économiques de pointe, la demande de travailleurs plus forte qu'à l'ordinaire crée une pénurie de main-d'œuvre dans une profession. Pendant les périodes économiques creuses, comme une récession, les professions en pénurie peuvent parfois atteindre un niveau de surplus léger. En second lieu, le déséquilibre dépend des compétences convoitées par les employeurs, tel qu'expliqué en détail plus loin.

1.1. Sources d'information

Les principales sources de données utilisées pour produire cette version du PPSNB sont les suivantes :

- Les résultats du Recensement de 1996;
- Les projections en matière d'emploi, de croissance et d'attrition contenues dans le Système de projections des professions au Canada (SPPC) de 2000;
- Le Sondage sur le placement des diplômés de 1999 des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick;
- Le Rapport du Directeur de l'apprentissage et de la certification professionnelle;
- Les postes vacants et le dossier d'offres d'emploi pour des analystes et de l'information sur le marché du travail;
- Des associations professionnelles et industrielles;
- L'Étude sur les métiers de la construction;
- De nouveaux articles et d'autres sources connexes;
- Des associations professionnelles et industrielles et/ou des syndicats afin de confirmer les conclusions statistiques et de recueillir des commentaires sur les exposés des faits;
- Les données sur les prestataires d'assurance emploi.

1.2. Analyse et critères

Le fait d'évaluer si une profession est stable, en surplus ou en pénurie est un processus très subjectif. Il n'existe aucune formule sur laquelle se fonder pour classer précisément une profession dans l'une de ces catégories. En outre, il n'existe aucun ensemble de critères qui s'applique à toutes les professions. Les facteurs dont on doit tenir compte sont les suivants :

- la conjoncture économique actuelle et éventuelle;
- la taille de la population active dans une profession donnée;
- l'âge moyen, les taux d'attrition et la demande prévue dans la province;
- le nombre de diplômés qui proviennent d'établissements d'enseignement ou le nombre de certificats, de permis ou d'accréditation délivrées;
- la demande à l'extérieur de la province;
- les nouvelles compétences et habiletés exigées; l'évolution de la technologie; les conditions de travail;
- le lien entre l'offre de main-d'œuvre actuelle, la demande future et le nombre d'années requises pour acquérir les compétences;
- le nombre de personnes sans emploi et le taux de chômage;
- le nombre de prestataires d'assurance-emploi.

Tous ces facteurs jouent un rôle dans la détermination de la stabilité d'une profession. Ces facteurs, de même que l'information disponible, varient d'une profession à l'autre. En outre, il y a lieu de noter que c'est dans le contexte des activités économiques « normales », à l'exclusion des variations saisonnières, que nous déterminons si une profession est en situation de déséquilibre. Certaines professions qui sont stables ou en surplus dans une conjoncture économique normale peuvent traverser une pénurie temporaire durant des périodes économiques de pointe. En revanche, des professions vont de la stabilité ou à une pénurie à une situation de surplus durant des périodes de récession économiques.

a lieu de noter que c'est dans le contexte des activités économiques « normales », à l'exclusion des variations saisonnières, que nous déterminons si une profession est en situation de déséquilibre. Certaines professions qui sont stables ou en surplus dans une conjoncture économique normale peuvent traverser une pénurie temporaire durant des périodes économiques de pointe. En revanche, des professions vont de la stabilité ou à une pénurie à une situation de surplus durant des périodes de récession économiques.

Le taux de chômage est souvent utilisé pour déterminer si une profession est stable ou déséquilibrée. Cependant, ces statistiques doivent être appliquées avec prudence, car elles sont recueillies à partir des renseignements qui proviennent des gens interrogés eux mêmes à qui on demande de nommer leur profession. Mais cela ne signifie pas pour autant que tous les gens qu'on compte dans une profession possèdent les compétences nécessaires pour l'exercer. Par exemple, selon le Recensement de 1996, le Nouveau Brunswick comptait plus de 5 240 charpentiers-menuisiers, 1 600 (30 pour 100) d'entre eux étant sans emploi. Or, seulement 3 905 charpentiers-menuisiers sont actuellement inscrits dans le Système d'information de l'apprentissage et de l'accréditation (SIAA) du Nouveau Brunswick. De plus, le système peut compter des charpentiers-menuisiers qui ne travaillent pas actuellement au Nouveau Brunswick. Le métier de charpentier-menuisier est une profession libre, c'est à dire qu'on peut l'exercer sans permis ou sans accréditation. En outre, la définition d'un charpentier-menuisier est vaste, allant du manœuvre à l'ébéniste qualifié. Par conséquent, les données du Recensement sur les professions gonflent parfois les chiffres de la population active et des personnes sans emploi.

L'omission d'une profession ne signifie pas nécessairement que l'offre et la demande sont équilibrées. Des professions sont omises lorsque :

- il n'y a pas assez de données sur lesquelles on peut se fonder pour mener à bien une évaluation éclairée et fiable d'une profession;
- la demande est élevée dans cette profession en raison d'un roulement rapide, toutefois l'offre actuelle suffit à la demande;
- l'exigence de base est un diplôme d'études secondaires ou un niveau de scolarité inférieur, car ces professions ont habituellement un roulement élevé et l'offre est en surplus;
- le poste est en général comblé au moyen d'une nomination ou d'une élection;
- les personnes travaillent dans un domaine comme la religion ou ont un talent naturel tel un artiste;
- le poste est généralement comblé à l'intérieur de l'organisme ou de l'industrie, notamment en ce qui concerne les postes de supervision et de gestion;
- la profession est généralement un travail autonome, par exemple un entrepreneur général.

Vous pouvez adresser vos commentaires et vos questions au sujet du prést document à :

Formation et Développement de l'emploi Branche de l'analyse du marché du travail C.P. Boite 6000 Fredericton, N.B. E3B 5H1 Telephone : 506-453-8660 e-mail : Pierre.Renault@gnb.ca	**Développement des ressources humaines Canada** Branche Pan Canadien, 495B Prospect Street West, C.P. Boite 2600 Fredericton, N.B. E3B 5V6 Telephone : 506-452-2459 e-mail : pat.bernard@hrdc-drhc.gc.ca

2. Causes d'un déséquilibre dans les professions

Il est souvent difficile de déterminer la cause exacte d'une pénurie ou d'un surplus dans une profession. La pénurie et le surplus sont parfois attribuables à une inadéquation du niveau de scolarité et/ou des compétences disponibles et des compétences exigées en raison des nouvelles technologies. Les progrès technologiques réalisés dans les bureaux, la fabrication et la production, les communications, le transport et certains métiers au cours des dix à quinze dernières années ont modifié les exigences de base des employeurs en matière de compétences et de niveau de scolarité. Dans la plupart des cas, des études secondaires ou un niveau de scolarité inférieur est insuffisant pour accomplir les tâches. De nombreux employeurs se tournent vers les nouveaux venus sur le marché du travail qui possèdent déjà les techniques informatiques de base plutôt que vers un ancien travailleur ayant besoin de formation. Lorsque ces changements se produisent, une profession peut sembler être à la fois en pénurie et en surplus pendant un certain temps.

Les modifications apportées aux politiques, notamment celles qui ont trait à l'accréditation et à l'octroi d'un permis, par le gouvernement ou l'association professionnelle peuvent également engendrer des pénuries et des surplus. Les travailleurs qui ne se tiennent pas à l'affût de ces modifications peuvent finir par être incapables de se dénicher un emploi dans leur domaine. En général, lorsque des modifications sont apportées aux politiques d'accréditation ou d'octroi d'un permis, les personnes qui travaillent déjà dans la profession touchée sont « exclues », c'est-à-dire qu'elles peuvent travailler dans leur profession sans devoir se recycler. Il devient par la suite difficile pour ces travailleurs de changer d'emploi ou d'en trouver un nouveau.

Une inadéquation du lieu de résidence des travailleurs et de leur lieu de travail peut entraîner un surplus dans un domaine et une pénurie dans un autre. Si les travailleurs ne sont pas prêts à déménager à l'endroit où se trouve le travail, il y aura un déséquilibre dans la profession, ce qui explique la raison pour laquelle une profession peut afficher un taux de chômage élevé alors qu'elle est en pénurie.

Une pénurie peut être attribuable à un changement dans la composition industrielle alors que les exigences de base de la nouvelle industrie en matière de compétences et de niveau de scolarité demeurent les mêmes. Cette situation s'est produite au milieu des années 1990 alors que des centres d'appels sont venus s'installer dans plusieurs communautés du Nouveau-Brunswick. Les aptitudes générales exigées pour des emplois de premier échelon au sein d'un centre d'appels étaient semblables à celles qu'exige le secteur de détail. Les centres d'appels ont tendance à offrir de meilleurs salaires, avantages sociaux et possibilités de promotion que de nombreuses entreprises dans le secteur de détail. Par conséquent, une enquête récente menée auprès des employeurs du Nouveau Brunswick[1] a révélé que les détaillants ont de la difficulté à combler leurs postes de vendeurs ou de commis-vendeurs au détail et de caissiers.

Les jeunes tendent à privilégier certaines professions et à s'en désintéresser par la suite. Par exemple, le travail social était très populaire au début des années 1970, ce qui a fini par engendrer un surplus. Les

---

[1] *Développement des ressources humaines Canada et ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau-Brunswick, Enquête auprès des employeurs sur les professions en pénurie ou en surplus, (menée par Orion Marketing Research), novembre 2001*

métiers constituent un autre exemple de choix de carrière ayant donné lieu à des surplus au cours des années 1980 et 1990. Ces deux groupes professionnels connaissent actuellement une situation de pénurie en raison du vieillissement de la population active et du nombre insuffisant de nouveaux venus sur le marché du travail.

Les pénuries de main-d'œuvre dans les professions s'aggravent au cours des périodes économiques de pointe, alors que le marché du travail devient tendu et que les employeurs se disputent les travailleurs disponibles limités, comme cela a été le cas de 1998 à 2001. Toutefois, au cours des périodes économiques creuses, on connaît des surplus temporaires. Au cours des années 1980 jusqu'au début des années 1990, on a traversé une période prolongée de ralentissement économique, accompagnée d'une reprise économique dite « sans création d'emplois ». En période de ralentissement, les employeurs ont licencié leurs travailleurs excédentaires pour les remplacer par la technologie au début de la reprise.

Les pénuries émanent de problèmes systémiques à l'intérieur de l'industrie, notamment les salaires inadéquats, l'absence d'avantages sociaux, les heures de travail, les conditions de travail défavorables, l'absence d'une garantie de travail à temps plein toute l'année et l'absence de sécurité d'emploi. C'est notamment le cas des emplois de premier échelon et des professions qui demandent des compétences et un niveau de scolarité qu'on peut facilement transférer à d'autres professions. Les employeurs sont beaucoup mieux habilités à établir la rémunération et les avantages sociaux lorsque la main-d'œuvre disponible abonde que lorsqu'elle est en pénurie. De plus, ils tardent souvent à pouvoir ou vouloir s'adapter aux nouvelles réalités.

Une solution différente visant à corriger le déséquilibre s'impose pour chacun de ces scénarios. La formation et le recyclage peuvent résoudre les pénuries attribuables aux nouvelles technologies, mais l'orientation professionnelle est nécessaire pour encourager les gens à choisir une autre carrière. Dans ce dernier cas, il est possible que les employeurs aient à modifier leurs conditions de travail. Le présent document ne prétend pas connaître les solutions pour rectifier le déséquilibre, mais il fournit des renseignements sur les professions qui font actuellement l'objet d'un déséquilibre.

3. Professions en demande

Les professions en demande ne seront pas examinées en détail dans ce document.

Certaines professions sont très en demande, mais il y a suffisamment de main-d'œuvre pour répondre aux compétences exigées par les employeurs. Il s'agit généralement d'emplois de premier échelon exigeant un niveau minimal de scolarité, de compétences et/ou d'expérience que de nombreuses personnes qualifiées sont en mesure d'occuper.

Le roulement et le taux de chômage associés à ces professions tendent à être plus élevés que la moyenne. En général, ces professions se composent de travailleurs qui passent d'un emploi à un autre, changent de profession, sont tantôt embauchés, tantôt en chômage, ou qui à tel moment participent à la population active, à un autre moment n'y participent pas. En général, les employeurs peuvent trouver des travailleurs qualifiés pour répondre à leurs besoins.

Il ne faut toutefois pas penser que les employeurs n'éprouvent jamais de difficulté à dénicher des travailleurs. La concurrence que se livrent les employeurs à l'intérieur d'une ou plusieurs industries distinctes en quête de compétences analogues peut faire en sorte qu'on ait plus de difficulté à attirer des employés et à les conserver. C'est notamment le cas lorsque l'économie est prospère et que la demande de main-d'œuvre est forte, comme on l'a vu entre 1998 et 2001.

Selon l'*Enquête auprès des employeurs sur les professions en pénurie ou en surplus* menée par le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau Brunswick et Développement des ressources humaines Canada, les professions suivantes sont actuellement en demande :

- Ouvriers agricoles en général (CNP 8431)
- Vendeurs et commis-vendeurs au détail (CNP 6421)
- Cuisiniers (CNP 6242)
- Caissiers (CNP 6611)
- Aides de soutien des métiers et des manœuvres (CNP 7612)
- Manœuvres agricoles (CNP 8611)
- Autres aides et assistants de soutien des services de santé (CNP 3414)
- Nettoyeurs (CNP 6661)

4. Professions en surplus

On estime que des professions sont en surplus lorsque, pendant l'activité économique normale, il y a une surabondance de travailleurs ayant le niveau de scolarité, les compétences et l'expérience exigés par les employeurs. Pendant les périodes économiques de pointe, les professions en surplus tendent à se stabiliser ou à atteindre le niveau de pénurie légère, alors que pendant les périodes économiques creuses, la situation de surplus s'aggrave.

Les professions en surplus affichent généralement un taux de chômage plus élevé que la moyenne. La concurrence à l'emploi est normalement plus intense, car de nombreuses personnes qualifiées se disputent un nombre limité d'emplois. Selon la règle économique de l'offre et de la demande, un surplus de main-d'œuvre dans une profession tend à faire baisser les salaires et à donner aux employeurs une plus grande marge de manœuvre pour établir les avantages sociaux et les conditions de travail.

Dans le cadre de l'*Enquête auprès des employeurs sur les professions en pénurie ou en surplus*, cinq employeurs ou plus ont indiqué deux types de postes pour lesquels ils ont reçu une surabondance de candidatures admissibles, notamment :

- des postes de secrétaire ou de commis de bureau
- des postes de vendeurs ou de commis-vendeurs au détail

(Les professions de secrétaire et de commis de bureau seront abordées, alors que celle de vendeur ou de commis-vendeur au détail ne le sont pas, car ells ne répondaient pas aux critères établis pour la publication.)

4.1. Secrétaire (124)

Les secrétaires accomplissent différentes tâches administratives et soutiennent les gestionnaires et les professionnels dans le travail de bureau. Ils travaillent dans les secteurs privé et public. Ce groupe comprend également les secrétaires juridiques, médicaux, les rapporteurs et les audiotypistes médicaux.

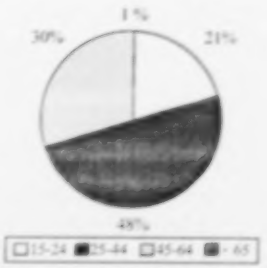
SURPLUS

Ce groupe professionnel a connu des changements importants depuis le début des années 1990 en raison des progrès technologiques. La plupart des entreprises sont maintenant très informatisées, raison pour laquelle bon nombre des employés font le travail qui relevait auparavant du secrétaire. Ainsi, les tâches de secrétariat ont subi une transformation et sont plus administratives.

Industries	2001
Soins de santé	25.0
Education	14.7
Admin. publiques	13.2

On a enregistré une baisse du nombre de secrétaires dans la population active et du nombre de secrétaires employés au cours des dix dernières années. Le Système de projections des professions au Canada (SPPC) prédit que les niveaux d'emploi continueront de diminuer jusqu'à 2006. Comme les travailleurs de ce groupe sont âgés en moyenne de 38,7 ans selon le Recensement de 1996, les taux d'attrition dans cette profession se situeront dans la moyenne, mais la demande attribuable à l'attrition devrait demeurer inférieure à la baisse des niveaux d'emploi.

Distribution âge (Recensement 1996)
Âge moyenne : 39.1



En général, il semble y avoir un surplus de secrétaires. Si on suppose que le nombre de travailleurs actuels dans la population active correspond à peu près au nombre qui était dans la population active selon le Recensement de 1996, on estime que la demande actuelle est bien inférieure au nombre de travailleurs expérimentés dans la population active plus le nombre de nouveaux diplômés du réseau des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick. On continuera de demander des secrétaires bilingues qualifiés et des secrétaires médicaux, mais le nombre de nouveaux venus sur le marché du travail au cours des cinq prochaines années suffira probablement à répondre aux besoins.

Salaire moyen
18,124 $

5. Professions en pénurie

On estime que les professions sont en pénurie lorsque, pendant l'activité économique normale, le nombre de travailleurs ayant le niveau de scolarité, les compétences et l'expérience exigés ne suffit pas à la demande dans un secteur géographique.

Les professions en pénurie connaissent généralement un roulement plus faible que la moyenne. Ce roulement est souvent attribuable aux personnes qui passent d'un employeur à un autre plutôt qu'à celles

qui se joignent à la population active et s'en retirent ou qui changent de profession. Les pénuries créent un problème de recrutement et de maintien de l'effectif pour les employeurs. En outre, lorsqu'il y a une pénurie de main d'œuvre dans une profession et que la demande est à la hausse, les salaires peuvent augmenter, car les employeurs se disputent les ressources limitées.

L'attrition sera le plus grand facteur de pénuries de main-d'œuvre dans plusieurs professions au cours des dix à quinze prochaines années en raison du vieillissement de la population active et de la retraite anticipée de plus en plus fréquente. Les premiers membres de la génération du baby-boom ont maintenant 55 ans. Les primes d'incitation au départ à la retraite étaient un moyen courant employé par les entreprises pour réduire leurs effectifs au cours des années 1990; hormis cette période, la retraite anticipée est encore plus courante an l'an 2000 que dans les années 1980. Au cours de la période de 1987 à 1990, 29 pour 100 des nouveaux retraités avaient moins de 60 ans comparativement à 43 pour 100 entre 1997 et 2000.

La dernière édition de *Professions en pénurie ou surplus au Nouveau-Brunswick* identifie 14 groupes professionnels, selon la *Classification nationale des professions* (CNP), qui sont actuellement une pénurie ou le seront à court ou à moyen terme. Cela ne veut pas dire que les autres professions ne connaissent pas de pénurie, mais que seuls ces groupes professionnels ne répondaient pas aux critères visés par cette publication. Des 14 groupes professionnels, huit professions comportent un code à quatre chiffres de la CNP, et six appartiennent à au moins un autre groupe professionnel ayant un code à quatre chiffres de la CNP. On a déterminé que les professions suivantes sont en pénurie :

- Professions des soins de santé
- Médecins (CNP 311)
- Pharmaciens (CNP 3131)
- Infirmiers autorisés (CNP 3152)
- Technologues et techniciens médicaux (CNP 321)
- Infirmiers auxiliaires immatriculés (CNP 3233)
- Professions d'enseignement
- Professeurs d'université (CNP 4121)
- Enseignants (CNP 414) (*incertain*)
- Travailleurs sociaux (CNP 4152)
- Chefs et cuisiniers (CNP 624)[2]
- Métiers
- Plombiers (CNP 7251)
- Charpentiers-menuisiers (CNP 727)
- Briqueteurs (CNP 7281) et poseurs de tuiles (CNP 7283)
- Mécaniciens d'automobile (CNP 7231)
- Conducteurs de camions (CNP 7411)[3]

---

[2] *Il y a un surplus de cuisiniers, mais ils ne répondent pas aux exigences des employeurs.*

[3] *Il y a un surplus de travailleurs qui n'ont pas les compétences exigées par les employeurs ou qui ne veulent pas travailler dans les conditions stipulées par les employeurs.*

5.1. Professions des soins de santé

Pour juguler l'escalade des coûts liés aux soins de santé dans les années 1990, les gouvernements fédéral et provinciaux ont adopté des politiques administratives et financières qui ont entraîné la réduction du personnel hospitalier, la réaffectation des tâches et l'établissement de nouveaux postes, la plupart à temps partiel et temporaires. Le manque d'emplois permanents à temps plein, les salaires relativement bas, les lourdes charges de travail, les conditions de travail et les études supérieures exigées (pour les infirmiers autorisés) peuvent avoir dissuadé les jeunes de se tourner vers le domaine des soins de santé ou avoir causé l'exode de personnes qualifiées. En outre, la concurrence féroce dans certains domaines de spécialisation fait obstacle aux nouvelles recrues désireuses de pratiquer dans leur domaine.

À l'heure actuelle, pratiquement chaque profession dans le domaine des soins de santé est affligée par la pénurie mondiale de personnes qualifiées. Le Canada ne fait pas exception. En fait, le problème est pire au Canada, car les recruteurs d'autres pays, particulièrement ceux des États-Unis, viennent au Canada dans le but d'attirer les médecins, les infirmiers autorisés et les spécialistes à venir travailler dans leurs installations. En général, les professionnels des soins de santé sont mieux rémunérés à l'étranger. Ils ont également de meilleures chances de travailler dans des « centres d'excellence », soit des hôpitaux qui se spécialisent dans une discipline médicale.

En outre, les provinces ont récemment augmenté le financement accordé au secteur des soins de santé. Une partie du financement a été utilisée pour accroître le personnel des soins de santé, ce qui a fait hausser la demande de travailleurs qualifiés dans de nombreux domaines. Les récentes projections du Système de projections des professions au Canada (SPPC) concernant le Nouveau Brunswick semblent indiquer que la plupart des professions des soins de santé auront un taux de croissance d'un à deux pour 100 par année au cours des cinq prochaines années.

L'âge moyen des médecins et des infirmiers auxiliaires immatriculés est environ 43 ans, et celui des infirmiers autorisés est 40 ans. L'attrition due à la retraite sera la principale raison pour laquelle la demande augmentera au cours des dix prochaines années. Le taux d'attrition (le nombre prévu de personnes qui peuvent prendre leur retraite dans cinq ans divisé par le total de la population active actuelle) est 10 pour 100 comparativement à 8 pour 100 pour l'ensemble des professions.
Les professions techniques et spécialisées sont ventilées selon des groupes d'âges plus jeunes et leur taux d'attrition est donc de 4 pour 100.

5.1.1. Médecins spécialistes (3111) et omnipraticiens et médecins en médecine familiale (3112)

Les médecins comprennent les omnipraticiens, les médecins en médecine familiale, les spécialistes, de même que les résidents et les internes qui suivent une formation afin de devenir omnipraticiens, médecins en médecine familiale ou spécialistes.

Même si une récente étude menée par l'Institut canadien d'information sur la santé suggère que le nombre de médecins inscrits au Canada a augmenté de 5 pour 100 au cours des cinq dernières années, d'autres sources, dont l'Association médicale canadienne, indiquent qu'il y a une pénurie de médecins et de spécialistes au Canada. La province de l'Ontario à elle seule estime qu'elle a besoin de 1 000 médecins pour pallier le manque actuel, tandis que d'autres provinces ont des besoins élevés également. Il existe des pénuries aiguës dans certaines spécialisations comme l'oncoradiologie, la gynécologie et l'obstétrique, la chirurgie générale et l'anesthésie, de même que chez les médecins qui travaillent dans les régions rurales. Le maraudage de médecins entre les provinces et l'exode vers les États-Unis sont un obstacle courant auxquels sont actuellement confrontés les hôpitaux et les communautés.

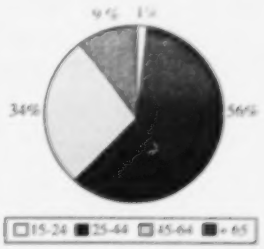
SHORTAGE

Industries	2001
Soins de santé	95.4
Admin. publiques	2.4
Agriculture	1.5

La pénurie est attribuable à une variété de facteurs. Mentionnons, par exemple, les plus grandes possibilités de recherche, la meilleure disponibilité de matériel de pointe et les meilleurs salaires qui ont poussé des médecins formés au Canada à s'installer aux États-Unis. Mentionnons également le vieillissement de la population de médecins, qui non seulement se traduit par un plus grand nombre de départs à la retraite, mais également par une réduction du nombre d'heures.

Comme le nombre d'omnipraticiens, de médecins en médecine familiale et de spécialistes qui travaillent au Nouveau-Brunswick est déterminé par la politique financière, il est possible qu'il n'ait pas de pénurie de médecins en tant que telle. Cependant, le Sondage national auprès des médecins en médecine familiale indique que c'est au Nouveau-Brunswick que les médecins en médecine familiale acceptent le moins de nouveaux patients au Canada et travaillent habituellement plus d'heures par semaine. On estime que l'âge moyen des omnipraticiens et médecins en médecine familiale était de 44 ans et de 45 ans chez les spécialistes en 1996. Un peu plus de 10 pour 100 des médecins actuels devraient prendre leur retraite d'ici cinq ans.

Distribution âge (Recensement 1996)
Âge moyenne : 43.3



Le Nouveau-Brunswick n'a pas d'école de médecine. Le gouvernement provincial achète 25 places pour les étudiants francophones et 30 places pour les étudiants anglophones dans les écoles de médecine d'autres provinces afin que les étudiants du Nouveau Brunswick aient accès à une formation en médecine. Il n'y a aucune garantie, cependant, que les étudiants reviendront exercer dans la province. Le Nouveau Brunswick devra probablement faire face, à moyen terme, à une concurrence féroce pour le nombre limité de médecins.

Médecins
SALAIRE MOYEN
101,245 $

5.1.2. Pharmaciens (3131)

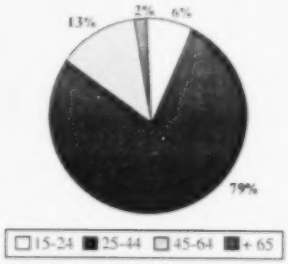
Les pharmaciens dispensent des médicaments sur ordonnance dans les hôpitaux, les pharmacies et les rayons de la pharmacie dans d'autres points de vente. Ils peuvent devenir gérants ou propriétaires exploitants de pharmacies. Selon le *Journal canadien de la pharmacie hospitalière*, le rôle de pharmacien est en pleine transition, du rôle unique actuel de dispensateur de médicaments sur ordonnance à celui de fournisseur de soins pharmaceutiques, dont celui de fournisseur d'information sur des médicaments et les interactions médicamenteuses précises aux patients[4]. Ce dernier rôle demande plus de temps et de connaissances et peut nécessiter des études plus poussées que le premier.

PÉNURIE

Industries	2001
Commerce	82.4
Soins de santé	17.6

Selon le *Journal canadien de la pharmacie hospitalière*, 25 pour 100 des postes de pharmaciens seraient actuellement vacants dans des hôpitaux canadiens, et l'Association canadienne des chaînes de pharmacies estime qu'il manque quelque 1 000 pharmaciens au Canada. Les deux groupes combinés portent la pénurie de pharmaciens à 1 500. L'University of Toronto et l'Université de Montréal ont décidé d'accroître le nombre de places, passant d'un nombre combiné de 265 en 1999 à 405 en 2003 afin de pallier la pénurie actuelle. Cela prendra environ quatre ans pour que l'augmentation du nombre d'inscriptions se fasse sentir sur la population active. Les entreprises et les hôpitaux aux États-Unis qui sont en mesure d'offrir de meilleurs salaires et avantages sociaux mènent des campagnes de recrutement auprès des diplômés en pharmacie au Canada, ce qui pourrait aggraver la pénurie au Canada.

Distribution âge (Recensement 1996)
Âge moyenne : 36.6



Au Nouveau-Brunswick, il y a légèrement plus de pharmaciens qui travaillent dans le secteur du détail que dans les services de santé. Même s'il ne semble exister aucune pénurie de pharmaciens dans le secteur du détail, selon un récent article de journal, des hôpitaux au Nouveau-Brunswick semblent souffrir d'une pénurie de pharmaciens. Certaines projections indiquent que le nombre de nouveaux postes augmentera légèrement et que le taux d'attrition quinquennal correspondra à environ 10 pour 100 de la population actuelle de pharmaciens.

Compte tenu de l'absence d'écoles de pharmacie, le Nouveau-Brunswick doit dépendre du recrutement de diplômés et de pharmaciens exerçant dans les autres provinces. Vu que le secteur du détail, les autres provinces et les États-Unis sont mieux placés pour offrir de meilleurs salaires, avantages sociaux et possibilités d'avancement, les hôpitaux du Nouveau-Brunswick pourraient éprouver de la difficulté à attirer des pharmaciens.

Salaire moyen
46,960 $

[4] *Farkhreddin Jamali.* Entry-level PharmD on the Horizon. *Journal canadien de la pharmacie hospitalière, décembre 1999, vol 52, nº 6, pages 339 – 450.*

5.1.3. Infirmiers autorisés (3152)

Les infirmiers autorisés dispensent des soins infirmiers aux patients, offrent des programmes d'éducation en soins de la santé et fournissent des services consultatifs concernant des questions relatives à l'exercice en sciences infirmières. Depuis 2000, ils doivent être titulaires d'un baccalauréat de quatre ans en sciences infirmières d'une université reconnue.

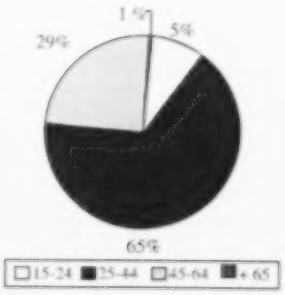
PÉNURIE

Il y a deux écoles de sciences infirmières au Nouveau-Brunswick qui produisent ensemble environ 175 infirmiers par année. Ce nombre est deux fois moins que le nombre requis pour répondre à la demande prévue créée par les nouvelles possibilités d'emploi et pour remplacer les infirmiers autorisés qui prendraient leur retraite au cours des cinq prochaines années, en supposant que tous les diplômés demeurent dans la province et travailleront comme infirmiers autorisés. Le Système de projections des professions au Canada (SPPC) estime que le taux d'attrition quinquennal (le nombre prévu de départs attribuables à l'attrition divisé par le nombre actuel de travailleurs) de 2001 à 2006 est de 10 pour 100.

Industries	2001
Soins de santé	95.1
Admin. publiques	3.1
Serv. prof. scientifique et techniques	0.7

On estime que 200 postes d'infirmiers demeurent vacants dans le secteur hospitalier au Nouveau-Brunswick. Le gouvernement provincial a injecté 15 millions de dollars pour créer 300 nouveaux postes à temps plein en soins infirmiers, mais la plupart de ces postes ont servi à convertir les postes occasionnels actuels en postes à temps plein. Il semble que moins de 100 nouveaux postes aient été créés dans la province à la suite de ces nouveaux fonds.

Distribution âge (Recensement 1996)
Âge moyenne : 39.7



La pénurie d'infirmiers au Nouveau-Brunswick est aggravée par une pénurie aiguë d'infirmiers autorisés sur le marché mondial. Les employeurs d'autres provinces, des États-Unis et d'autres pays recrutent les infirmiers autorisés du Nouveau-Brunswick. Comme ils peuvent offrir un emploi à temps plein, un salaire et des avantages sociaux avec lesquels la province peut difficilement rivaliser, de nombreux finissants quittent la province.

De plus, les infirmiers autorisés quittent la profession, surtout à cause du manque de postes à temps plein permanents et des piètres conditions de travail (charges lourdes, travail par quart, heures supplémentaires obligatoires, salaire et avantages sociaux). La retraite deviendra un autre facteur important dans l'offre d'infirmiers. Selon le Recensement de 1996, on estime que les infirmiers autorisés sont âgés en moyenne de 39,7 ans et que le tiers des infirmiers ont plus de 45 ans. Les autres facteurs qui agiront sur l'offre d'infirmiers est la prolongation du nombre d'années de formation qui est passé de deux ans avant 2000 à quatre ans, et le nombre d'autres possibilités d'emploi qui s'offrent aux femmes.

Salaire moyen
28,766 $

5.1.4. Technologues et techniciens médicaux (321)

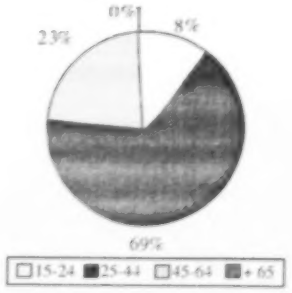
Les technologues et les techniciens médicaux assurent un soutien technique spécialisé aux soins de la santé. Ce groupe de professions comprend des spécialistes comme les technologues et les techniciens de laboratoire médical, les technologues en radiation médicale, les technologues en échographie, ainsi que les travailleurs dans les domaines de l'inhalothérapie, de la cardiologie, de la diététique et de la prothétique.

PÉNURIE

L'accroissement de la demande en technologues et en techniciens médicaux est attribuable à l'augmentation du nombre de découvertes dans le domaine médical et au vieillissement de la population. De plus, la main-d'œuvre dans ces domaines vieillit; plus de la moitié des technologues au pays pourront prendre leur retraite d'ici 2015. La plupart des provinces ont un nombre insuffisant de diplômés pour répondre à la nouvelle demande, encore moins pour remplacer les départs à la retraite des technologues médicaux. Cela s'explique par le fait qu'il reste seulement 20 programmes au Canada et que ceux-ci ont de la difficulté à attirer un nombre suffisant d'étudiants. Le taux élevé d'abandon, soit près de la moitié, vient aggraver la situation. Ces professions rivalisent directement avec le groupe des infirmiers qui travaillent avec les patients et qui bénéficient de meilleurs salaires.

Industries	2001
Soins de santé	92.5
Admin. publiques	4.0
Agriculture	2.2

Distribution âge (Recensement 1996)
Âge moyenne : 39.2



Une étude menée par l'Institut canadien d'information sur la santé a constaté que le Nouveau-Brunswick est mieux placé que la plupart des autres provinces lorsqu'il est question des technologues médicaux, mais le recrutement mené par les autres provinces pourrait facilement entraîner un revirement de la situation. Selon le Recensement de 1996, la marge de manœuvre sur le marché du travail pour ce groupe est limitée, raison pour laquelle il est difficile de trouver des remplaçants. En 2000, 11 personnes ont obtenu un diplôme du programme de technologie de laboratoire médical des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick. Les sept répondants au *« Sondage sur le placement des diplômés de 2000 des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick »* occupaient un emploi au moment du sondage.

Salaire moyen
28,518 $

5.1.5. Infirmiers auxiliaires immatriculés (3233)

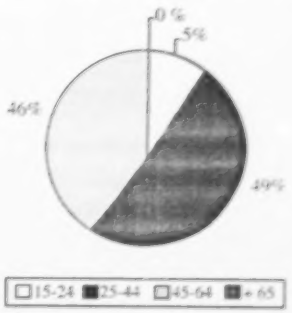
Les infirmiers auxiliaires immatriculés administrent des soins infirmiers aux patients sous la supervision d'infirmiers autorisés, de médecins et d'autres membres de l'équipe de santé. Ils travaillent dans les centres hospitaliers, les maisons de soins infirmiers, les établissements de soins prolongés, les centres de réadaptation, les cabinets de médecin, les cliniques, les entreprises et chez les particuliers. Ce groupe comprend les techniciens de salle d'opération

PÉNURIE

Industries	2001
Soins de santé	98.7
Admin. publiques	1.0
Autres services	0.3

À cause des règles administratives et de la politique financière, il y a peu de postes permanents à temps plein dans le domaine des soins infirmiers et ces vacances sont faciles à combler. La demande est élevée, cependant, pour les travailleurs occasionnels, postes pour lesquels le recrutement est beaucoup plus difficile. Selon le Recensement de 1996, moins de la moitié des infirmiers auxiliaires immatriculés travaillaient à temps plein et à longueur d'année, tandis
que plus du quart travaillait à temps partiel et une partie de l'année

Distribution âge (Recensement 1996)
Âge moyenne : 42.8



La forte charge de travail, les conditions de travail, la faible rémunération et le nombre limité de postes permanents à temps plein ont eu des répercussions négatives sur le nombre de recrues dans ce domaine. Le nombre de jours perdus pour cause de maladie et d'invalidité est le double de la moyenne de l'ensemble des professions, ce qui contribue à la pénurie et à la demande en travailleurs occasionnels. De même, les pénuries ailleurs au Canada et aux
États-Unis où les salaires sont habituellement plus élevés ont mené à une émigration d'infirmiers auxiliaires immatriculés chevronnés.

On estime que le taux d'attrition de 2001 à 2006 sera de 4,4 pour 100 comparativement à la moyenne de l'ensemble des professions qui se situe autour de 8 pour 100. En 1996, l'âge moyen des infirmiers auxiliaires immatriculés était de 42,8 ans. De plus, on considérerait que la profession avait presque atteint le niveau de plein emploi, c'est-à-dire que le nombre de personnes en chômage était estimé à bien moins de 5 pour 100 en 1996. Cela laisse indiquer que, même si l'offre suffit à répondre à la demande actuelle, le marché du travail est serré et pourrait finalement passer à une situation de pénurie.

Salaire moyen
18,478 $

5.2. Professions d'enseignement

Des rapports et articles récents affirment que ce groupe professionnel est en pénurie au Canada et aux États-Unis. Des salons de l'emploi et d'autres genres d'activités sont de plus en plus courants dans les universités qui offrent un diplôme en éducation. L'accroissement de la demande ailleurs, les inscriptions en déclin et le vieillissement de la population active ont une incidence sur l'offre d'enseignants et de professeurs d'université au Nouveau-Brunswick.

5.2.1. Professeurs d'université (4121)

Les professeurs d'université donnent des cours aux étudiants de premier cycle et d'études supérieures et font des recherches dans des universités et des collèges décernant des diplômes d'études universitaires. Ils sont habituellement très spécialisés dans une matière et fournissent de ce fait des services de consultation aux secteurs privé et public.

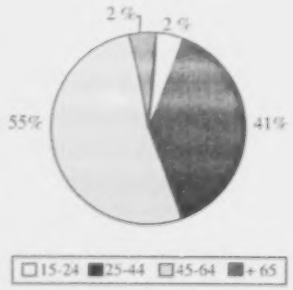
PÉNURIE

Même si les universités ont pour mission de base d'enseigner, de faire des recherches et de fournir des services communautaires, le public et le gouvernement les voient de plus en plus comme un moyen de préparer les gens au marché du travail par la formation et le perfectionnement. Les parents, les conseillers en orientation au secondaire et les conseillers en emploi ont cherché à faire valoir l'université comme moyen de trouver de l'emploi et d'assurer sa croissance dans l'avenir. Ce facteur combiné au fait que les enfants des membres de la génération du baby-boom sont maintenant en âge de fréquenter l'université veut que l'on prévoit que les inscriptions à l'université augmenteront de 20 pour 100 à 25 pour 100 d'ici 20 ans.

Industries	2001
Education	100.0

Au Canada, les compressions d'effectifs ont eu un effet marqué sur le nombre de membres du corps professoral au cours des dix dernières années, ce qui s'est traduit par une réduction de près de 3 500 professeurs. Cela créera une demande pour des professeurs et des professeurs adjoints, qui devrait osciller entre 1 200 et 1 400 par année au cours des cinq prochaines années. Il faudra de 1 300 à 1 600 professeurs de plus pour compenser le taux d'attrition. Ce nombre s'ajoute à celui nécessaire pour remplacer les départs à cause de la compression d'effectifs. Quelque 4 000 personnes terminent leurs études doctorales chaque année dans les universités canadiennes et de 30 à 40 pour 100 de ces diplômés deviennent professeurs.

Distribution âge (Recensement 1996)
Âge moyenne : 45.6



Bien que les universités du Nouveau Brunswick jouissent d'une bonne réputation dans de nombreux domaines clés, leur petite taille et la distance qui les sépare des grands centres rendent difficile le recrutement de professeurs au sein de certaines facultés. Les professeurs d'université sont habituellement en demande sur le marché mondial et plus mobiles que les autres professionnels. Les secteurs autres que celui de l'enseignement sont également des concurrents avides. La pénurie de professeurs dans certains domaines se répercute sur différentes professions, car l'université se trouve dans l'impossibilité d'offrir des cours dans des domaines spécifiques ou elle doit réduire le nombre de places disponibles.

Salaire moyen
56,686 $

D'après les projections du SPPC en l'an 2000, environ 18 pour 100 des professeurs en poste dans les universités du Nouveau-Brunswick

pourront prendre leur retraite d'ici cinq ans. Le recrutement de nouveaux professeurs dans des domaines clés permettra aux universités du Nouveau-Brunswick non seulement d'attirer des étudiants, mais également d'autres professeurs et de rivaliser sur le marché.

5.2.2 Enseignants aux niveaux primaire (4142) et secondaire (4141)

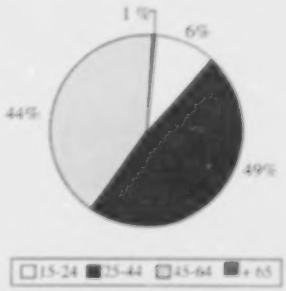
Les enseignants aux niveaux primaire et préscolaire préparent les leçons et enseignent les matières de base et spécialisées dans des écoles primaires publiques et privées. Les enseignants au niveau secondaire préparent et enseignent des matières scolaires à caractère technique, professionnel ou spécialisé dans des établissements d'enseignement secondaires publics et privés.

PÉNURIE

Selon la *New Brunswick Teachers Association* et l'Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick il y aura une pénurie d'enseignants qualifiés dans un proche avenir à cause de l'augmentation du nombre de départs à la retraite, du nombre de diplômés qui quittent le domaine ou qui déménagent dans d'autres provinces ou pays, et du nombre relativement stable de diplômés. Le ministère de l'Éducation reconnait que beaucoup d'enseignants en poste prendront leur retraite; mais de récentes études qu'il a menées indiquent que ces départs seront compensés par une baisse des inscriptions qui devraient chuter de 25 000 au cours des huit prochaines années.

Industries	2001
Éducation	99.1
Admin. publiques	0.8
Soins de santé	0.2

Distribution âge (Recensement 1996)
Âge moyenne : 42.7



Selon le Recensement de 1996, les enseignants aux niveaux primaire et secondaire étaient âgés en moyenne de 43 ans. Près de 45 pour 100 d'entre eux avaient de 45 à 65 ans. Le SPPC prévoit que près de 17 pour 100 des enseignants et aux niveaux secondaire et primaire prendront leur retraite d'ici cinq ans.

Il existe une pénurie d'enseignants qualifiés dans les autres provinces et aux États-Unis, et ces régions font un recrutement actif auprès des diplômés des universités du Nouveau Brunswick. De plus, de récentes statistiques des autres provinces indiquent qu'un certain nombre de diplômés en éducation quitteront la profession peu de temps après la fin de leurs études. La formation et les compétences exigées pour exercer la profession d'enseignant sont utiles dans d'autres professions et secteurs, dont bon nombre offrent de meilleurs salaires, du travail à temps plein et des conditions de travail plus avantageuses.

Salaire moyen
32,321 $

Au Nouveau-Brunswick, il y a déjà une pénurie d'enseignants francophones et dans des domaines particuliers tels que les mathématiques et les sciences. Les récentes données indiquent qu'il existe une pénurie générale d'enseignants dans les autres provinces, aux États-Unis et à l'étranger, non seulement dans ces spécialités, et que des activités de recrutement sont menées dans la province. Cela pourrait créer une pénurie dans certains domaines ici.

5.3. Travailleurs sociaux (4152)

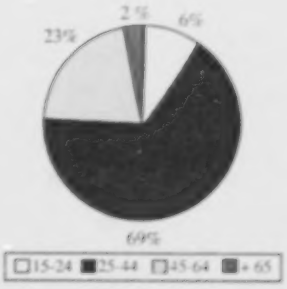
Le travail social est une profession dont la mission est d'aider les familles, les particuliers, les groupes et les collectivités à résoudre des problèmes touchant leur bien-être individuel ou collectif, en leur fournissant les outils nécessaires. Le travailleur social aide les gens aux prises avec des problèmes personnels, mais il se soucie également de problèmes plus vastes, notamment de ceux découlant de la pauvreté, du chômage, du racisme ou des autres besoins sociaux pouvant faire surface. De façon générale, les travailleurs sociaux participent à l'élaboration et à l'évaluation des programmes sociaux et à la planification sociale.[1]

PÉNURIE

Industries	2001
Soins de santé	78.8
Admin. publiques	19.2
Éducation	2.0

Les travailleurs sociaux sont principalement employés par le secteur public, qui éprouve de plus en plus de difficulté à trouver des travailleurs sociaux qualifiés. Outre le vieillissement de la population active, de nombreux travailleurs sociaux qualifiés quittent leur profession après avoir œuvré dans le domaine pendant quelques années. Cette profession est très exigeante étant donné que les travailleurs sociaux doivent composer sans arrêt avec les problèmes d'autres personnes et que la charge de travail est lourde. De plus, les travailleurs sociaux ont la possibilité d'ouvrir un cabinet privé et d'offrir des services de consultation dans des domaines connexes, ce qui vient s'ajouter à la concurrence exercée par le secteur public.

Distribution âge (Recensement 1996)
Âge moyenne : 39.1



Les données indiquent qu'il existe une pénurie de travailleurs sociaux partout au Canada. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a annoncé une augmentation de son effectif de travailleurs sociaux en 2001. Au même moment, d'autres provinces font du recrutement dans la province. Cette pénurie est aggravée par la baisse des inscriptions dans les universités et par le nombre décroissant de diplômés des universités du Nouveau-Brunswick.

Salaire moyen
32,684 $

[1] *New Brunswick Association of Social Workers/L'Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick.* La profession du travail social. *http://www.nbasw-atsnb.ca/fr_index.htm*

5.4. Chefs (6241) et cuisiniers (6242)

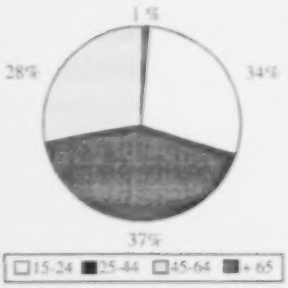
Les chefs et les cuisiniers préparent et font cuire de nombreux aliments. Ils travaillent dans des restaurants, des hôtels, des centres hospitaliers et autres établissements de soins de santé, des services alimentaires centralisés, des établissements d'enseignement et autres établissements. Les cuisiniers travaillent aussi à bord de bateaux, dans des chantiers de construction et des camps de bûcherons. Cette profession englobe un vaste éventail de compétences et de fonctions, dont les cuisiniers de casse-croûte, les apprentis cuisiniers, les seconds cuisiniers et les premiers cuisiniers. Même si des employeurs embauchent seulement des cuisiniers qui ont un certificat de qualification, ce dernier n'est pas obligatoire.

PÉNURIE

Industries	2001
Héberg. et restauration	81.0
Soin de santé	9.5
Commerce	2.5

Selon l'*Enquête auprès des employeurs sur les professions en pénurie ou en surplus*, qui a été menée par Développement des ressources humaines Canada et Formation et Développement de l'emploi, environ 25 pour 100 des employeurs qui embauchent des personnes appartenant à ce groupe professionnel ont ou prévoient avoir de la difficulté à trouver des cuisiniers qualifiés à court terme. Ce problème se rattache en partie à la profession; les heures de travail qui incluent souvent le travail en soirée et les fins de semaine, les faibles salaires, ainsi que l'absence d'avantages sociaux, d'une garantie de travail à temps plein toute l'année et de sécurité d'emploi. Des employeurs ayant participé à notre sondage ont indiqué qu'ils pourraient faire face à une pénurie de cuisiniers et de chefs car ils refusent ou sont incapables de payer des salaires adéquats pour recruter et conserver des travailleurs qualifiés.

Distribution âge (Recensement 1996)
Âge moyenne : 36.1



Le nombre de cuisiniers et de chefs en chômage, selon le Recensement de 1996, est supérieur à la moyenne. Selon les prévisions, le taux d'emploi et le taux d'attrition dans ce groupe devraient se situer au-dessus de la moyenne. En dépit de ces perspectives, il semble exister une pénurie de cuisiniers et de chefs qualifiés ayant suivi une formation dans un établissement reconnu, notamment de travailleurs ayant un certificat d'apprentissage et de certification professionnelle.

Salaire moyen
10,981 $

5.5. Métiers

Les métiers tendent habituellement à dépendre étroitement de l'économie; les possibilités d'emploi étant à la hausse durant les périodes de forte activité et à la baisse durant les périodes de ralentissement. Cette dépendance peut créer une situation où il existe des pénuries ou des surplus temporaires. Les professions suivantes, cependant, peuvent connaître une pénurie ou un surplus durant des périodes de stabilité économique.

De nombreux métiers ont eu un excédent de main-d'œuvre au cours des années 1980 et 1990. Par conséquent, les collèges communautaires ont supprimé de nombreux programmes de formation ou réduit le nombre de places. L'offre de travailleurs qualifiés suffit à la demande, mais l'industrie prévoit que de nombreux métiers feront l'objet d'une pénurie à moyen terme en raison du vieillissement de la population active et du nombre insuffisant de nouveaux venus sur le marché du travail.

Les taux de chômage dans les métiers indiquent qu'il y a encore un excédent de gens de métier. Le point névralgique est le nombre de travailleurs qui possèdent les qualifications recherchées par les employeurs. Les données du recensement sur les professions gonflent habituellement les chiffres de la population active et des personnes sans emploi dans certaines professions, car elles dépendent de la déclaration volontaire. Cela ne signifie pas nécessairement que toutes les personnes recensées dans une profession satisfont les exigences relatives à cette profession. Par exemple, plus de 5 240 personnes au Nouveau-Brunswick ont déclaré être charpentiers-menuisiers, selon le Recensement de 1996, dont plus de 1 600 ou 30 pour 100 étaient en chômage au moment du recensement. Cependant, seulement 3 904 charpentiers-menuisiers sont inscrits actuellement dans le Système d'information de l'apprentissage et de l'accréditation du Nouveau-Brunswick. De plus, ce système peut compter des charpentiers-menuisiers qui ne travaillent pas au Nouveau-Brunswick en ce moment ou qui ont pris leur retraite. La charpenterie n'est pas une profession obligatoire, c'est à dire qu'on peut l'exercer sans permis. En outre, la définition d'un charpentier-menuisier est vaste, allant du manœuvre à l'ébéniste qualifié. Ainsi, des personnes peuvent déclarer être charpentiers-menuisiers, alors qu'en réalité elles ne satisfont pas aux exigences de l'inscription dans la profession.

5.5.1. Plombier (7251)

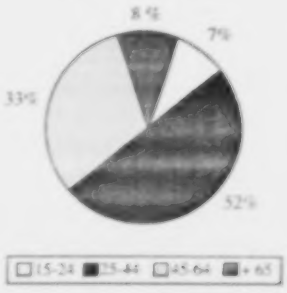
Les plombiers installent, réparent et entretiennent de la tuyauterie, des accessoires et autre matériel de plomberie servant à la distribution de l'eau et à l'évacuation des eaux usées dans des maisons privées et des bâtiments commerciaux et industriels. Ils travaillent pour les entrepreneurs en plomberie, dans des services d'entretien de diverses usines et autres établissements ou ils peuvent être des travailleurs autonomes. Les personnes dans cette profession peuvent être employées également comme tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et soudeurs. Ce groupe comprend les apprentis plombiers. Les plombiers doivent renouveler leur permis chaque année pour des raisons de sécurité.

PÉNURIE

Industries	2001
Construction	81.4
Éducation	7.0
Fabrication	2.9

Cette profession dépend des conditions économiques, car le nombre de projets de construction tend à baisser durant les périodes de ralentissement et à augmenter durant les périodes de reprise économique. La version précédente de *PPSNB* indiquait qu'il existait un surplus dans cette profession. Cependant, le récent boom dans les mises en chantier résidentielles et non résidentielles a créé une pénurie de plombiers dans certaines régions du pays.

Distribution âge (Recensement 1996)
Âge moyenne : 42.5



Les plombiers sont inscrits chaque année dans le système d'information intégré sur la sécurité dans le cadre du processus de délivrance du permis. Selon ce système, il y a 522 plombiers en activité au Nouveau-Brunswick. En 1997, les données de Statistique Canada montraient que la population active comptait 765 plombiers, mais le premier chiffre est réputé être plus exact. D'après les taux d'emploi prévus pour 2001, selon les projections actuelles du SPPC, le nombre de plombiers ne répond pas à la demande actuelle. Selon le Recensement de 1996, l'âge moyen des plombiers est de 42,5 ans.
La proportion dans le groupe des 15 à 24 ans et celui des 65 ans sont semblables. Le taux d'attrition prévu est d'environ 8 pour 100. Par conséquent, on considère maintenant que la profession est en pénurie, du moins à court et à moyen termes.

Salaire moyen
22,707 $

5.5.2. Carpenters (7271)

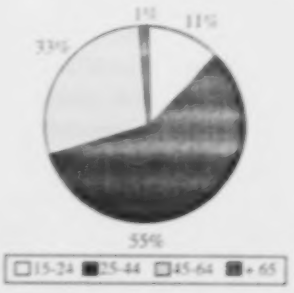
Les charpentiers-menuisiers construisent, érigent, assemblent, entretiennent et réparent des ouvrages de charpente en bois, en aggloméré ou autres matériaux. Ce groupe comprend les charpentiers-menuisiers, les ébénistes, les plâtriers, les poseurs de systèmes intérieurs et les apprentis charpentiers, ce qui est conforme à l'*Étude sur les métiers de la construction*. Ils travaillent pour des compagnies de construction, des entrepreneurs en construction et des services d'entretien d'usine ou ils peuvent être des travailleurs autonomes. La charpenterie n'est pas une profession obligatoire, c'est-à-dire qu'on peut l'exercer sans formation ni accréditation.

PÉNURIE

Industries	2001
Construction	72.3
Fabrication	11.7
Commerce	2.9

Cette profession dépend des conditions économiques, car le nombre de projets de construction tend à baisser durant les périodes de ralentissement et à augmenter durant les périodes de reprise économique. La version précédente de *PPSNB* indiquait qu'il existait un surplus dans cette profession. Cependant, le récent boom dans les mises en chantier résidentielles et non résidentielles a créé une pénurie de charpentiers-menuisiers dans certaines régions du pays.

Distribution âge (Recensement 1996)
âge moyenne : 39.6



Comme les données sur les professions de Statistique Canada reposent sur la déclaration volontaire plutôt que sur les compétences, la formation ou les autres qualifications, le recensement de charpentiers-menuisiers est considérablement plus élevé que le nombre de travailleurs inscrits dans le Système d'information de l'apprentissage et de l'accréditation du Nouveau-Brunswick. Les données du le système se rapportent seulement aux charpentiers-menuisiers formés et accrédités. Cependant, le système peut comprendre des charpentiers-menuisiers qui ne sont pas actifs au Nouveau-Brunswick. Une récente étude sur les métiers de la construction au Nouveau-Brunswick estime qu'il y a environ 3 000 charpentiers menuisiers actifs.[6]

Si on suppose qu'il y a 3 000 charpentiers-menuisiers actifs, cela laisse peu de marge de manoeuvre sur ce marché pour satisfaire à la demande actuelle selon les prévisions actuelles. L'âge moyen des travailleurs se situe autour de 40 ans et le taux d'attrition devrait atteindre 8,1 pour 100 d'après le SPPC. Selon l'information obtenue de la Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle, 28 nouveaux certificats d'aptitudes ont été délivrés et 520 personnes étaient inscrites au programme d'apprentissage dans cette profession. Cela laisse indiquer que le nombre de nouveaux venus ne suffira pas à remplacer le

Salaire moyen
16,992 $

[6] *Calhoun Research and Development et PRAXIS Research and Consulting, Étude sur les métiers de la construction (ébauche), rapport préparé pour le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau-Brunswick. Janvier 2002. Page 42.*

nombre de retraités. Selon l'*Étude sur les métiers de la construction* (ébauche), on aura besoin de 200 charpentiers-menuisiers d'ici quelques années pour répondre à la demande.

Pour réduire leurs coûts et pour compléter leur effectif, des entrepreneurs ont cependant recours à des charpentiers-menuisiers moins qualifiés. Les charpentiers-menuisiers et les employeurs craignent que le recours à des travailleurs inexpérimentés fasse baisser les niveaux de compétence globaux dans la profession. Compte tenu de la nature cyclique et saisonnière de la profession, il existe des périodes de surplus (chômage élevé) et des périodes de pénurie. On prévoit que d'ici quelques années il y aura une pénurie de charpentiers-menuisiers qualifiés même dans des conditions économiques normales.

5.5.3. Briqueteurs-maçons (7281) et carreleurs (7283)

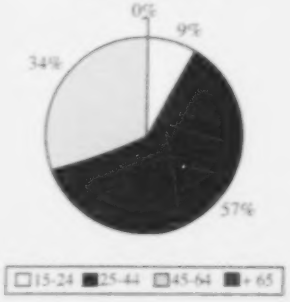
Les briqueteurs-maçons posent des briques, des blocs de béton, des pierres et autres matériaux analogues pour construire ou réparer des murs et autres ouvrages d'après des plans et des devis. Les carreleurs couvrent les murs intérieurs et extérieurs, les planchers et plafonds de carreaux de céramique, de marbre, de grès cérame, de mosaïque et de terrazzo. Les travailleurs de ces deux professions sont employés par les compagnies de construction et les entrepreneurs en construction ou peuvent être travailleurs autonomes. Il s'agit de métiers obligatoires où les travailleurs doivent détenir un certificat pour exercer la profession.

PÉNURIE

Industries	2001
Construction	93.7
Fabrication	1.9
Commerce	1.7

Ces professions dépendent des conditions économiques, car le nombre de projets de construction tend à baisser durant les périodes de ralentissement et à augmenter durant les périodes de reprise économique. La version précédente de *PPSNB* indiquait qu'il existait un surplus dans ces professions. Cependant, le récent boom dans les mises en chantier résidentielles et non résidentielles a créé une pénurie de briqueteurs-maçons et de carreleurs dans certaines régions du pays.

Distribution âge (Recensement 1996)
Âge moyenne : 44.4



Le Système d'information de l'apprentissage et de l'accréditation compte 529 inscriptions dans ces professions comparativement à 425 selon les données de Statistique Canada, ce qui est réputé être exact,. Selon la demande prévue, il y a une marge de manœuvre limitée sur ce marché pour répondre à la demande actuelle. L'âge moyen des travailleurs dans cette profession est d'environ 44 ans et le SPPC évalue le taux d'attrition à 8,3 pour 100. En outre, très peu de jeunes entrent dans ces professions; une nouvelle personne a obtenu son certificat en 2000 comparativement à 9 en 1999. Selon l'*Étude sur les métiers de la construction* (ébauche), il faudra 40 nouveaux briqueteurs-maçons d'ici quelques années pour répondre à la demande.

Salaire moyen
17,387 $

5.5.4 Conducteurs de camion (7411)

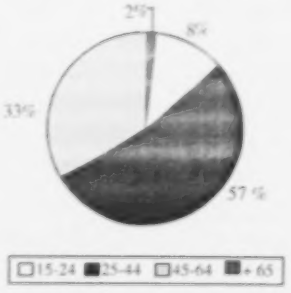
Les conducteurs de camion conduisent des camions lourds pour le transport de marchandises ou de matériaux sur des routes urbaines, interurbaines, provinciales ou internationales. Même si les secteurs du transport, de l'entreposage et de la vente au détail sont les principaux employeurs, on trouve des conducteurs de camion dans presque tous les secteurs.

PÉNURIE

L'industrie signale qu'il y manque actuellement de 40 000 à 50 000 conducteurs de camion au pays, et on prévoit que cette pénurie ne fera qu'empirer au cours des prochaines années. Les retraites possibles, l'absence de nouvelles recrues et la demande accrue pour les longs parcours sont des facteurs limitant l'offre de conducteurs de camion. En règle générale, une bonne attitude/personnalité, un dossier de conducteur impeccable et l'expérience pratique de travail sont les trois qualités les plus recherchées par les employeurs. Cette profession semble afficher à la fois une pénurie et un surplus en raison des qualifications recherchées comparativement au nombre de personnes qui affirment être conducteurs de camion mais qui n'ont pas les qualifications ou qui refusent de faire du camionnage à longue istance.

Industries	2001
Transport, et entreposage	55.9
Commerce	13.4
Ressources	6.6

Distribution âge (Recensement 1996)
Âge moyenne : 40.5



Selon une récente étude sectorielle[7], il y a un peu moins de 100 grands employeurs (parc de plus de 26 camions) et 5 000 propriétaires de 26 camions ou moins. Il est ressorti que l'embauche de près de 40 pour 100 des nouvelles recrues en 1999 était motivée par la croissance de l'industrie et le reste visait à remplacer les conducteurs qui avaient quitté l'organisation.

Cette étude a confirmé également que près de la moitié des diplômés des écoles de camionnage ne gagnent pas leur vie en conduisant un camion. La raison principale semble être le style de vie et les pressions sociales associés au métier de conducteur de grand routier. En outre, en raison de l'économie prospère et des amendements apportés aux lois du Nouveau Brunswick, les écoles ont plus de difficulté à attirer des élèves car elles ont de la difficulté à pénétrer le marché et à obtenir des fonds pour la formation. Cela a entraîné la fermeture, du moins temporaire, de deux des écoles de camionnage les plus importantes au Nouveau-Brunswick en 2001.

Salaire moyen
24,787 $

Selon le Recensement de 1996, plus de 8 000 personnes dans la province ont déclaré être conducteurs de camion par profession et plus de 6 000 d'entre elles occupaient un emploi. Ces statistiques, cependant, ne

[7] *Applied Management*, Final Report – Trucking Industry Human Resource Training Needs (*prepared for New Brunswick Department of Labour*). *Ref. No. 2245, March, 2000*

donnent pas le nombre de conducteurs qui ont l'expérience et les qualifications que recherche l'industrie pour le camionnage à longue distance et transfrontalier. D'après le nombre de personnes qui ont déclaré être conducteurs de camion, l'offre suffit presque à répondre aux besoins actuels, mais elle n'est pas suffisante pour remplacer les départs attribuables à l'attrition. Selon le SPPC, le taux d'attrition quinquennal entre 2001 et 2006 devrait se situer autour de 20 pour 100.

Les conducteurs de camions travaillent habituellement plus de 40 heures par semaine, ce qui est la durée de la semaine typique. De nombreux conducteurs de grands routiers travaillent 60 heures et plus par semaine, le plus souvent à l'extérieur de leur région. Les nouvelles mesures législatives proposent d'abaisser le nombre permis d'heures de conduite par jour de 16 à 14. Cela n'empêche pas qu'un conducteur pourrait travailler jusqu'à 84 heures par semaine.

6. Comparaison des versions 2002 et 1999 du document PPSNB

La version 2002 du document PPSNB est incontestablement différente de celle de 1999. Dans la version 1999, 19 professions ont été désignées en surplus, 13 en pénurie et trois à la fois en pénurie et en surplus, comparativement à 14 professions en pénurie et une en surplus dans la version 2002.

Cet écart est principalement attribuable au fait que le document PPSNB tente de prévoir l'offre et la demande sur une période de trois à cinq ans en vue d'accorder assez de temps aux décideurs pour modifier la formation et orienter leur clientèle à cet égard. Selon les prévisions de la version 1999, l'attrition n'est pas jugée aussi importante qu'elle ne l'est dans la version 2002. Cela ne veut pas dire qu'on n'a pas tenu compte de l'incidence de l'escalade des retraites au moment de rédiger le document. La version 2002 perçoit simplement l'attrition comme un nouvel aspect qui se dessine puisque les premiers membres de la génération du baby-boom arrivent à 55 ans. Le taux de retraite augmentera au cours des cinq prochaines années, mais c'est en 2006 et par la suite qu'on verra une hausse marquée.

L'écart est attribuable en partie au fait qu'une enquête a été menée en 2001 pour déterminer dans quelle mesure les employeurs connaissent leurs besoins actuels et éventuels et qu'aucune enquête de ce genre n'a été menée en 1999. Toutes les professions de la version 1999 comportaient un CNP à quatre chiffres. Plusieurs de ces professions, plus particulièrement celles du domaine médical et de l'enseignement, ont été amalgamées au niveau d'un CPN à trois chiffres en 2002. En outre, dans le cadre de l'analyse, on a employé une méthode différente en attachant moins d'importance au nombre de personnes sans emploi et plus d'importance à la demande à l'extérieur de la province.

De plus, dans la dernière version du recensement de 1996, on a moins insisté sur les données concernant le chômage en raison du changement démographique, technologique et économique important qui est survenu depuis ce recensement. En outre, comme nous l'avons déjà mentionné, dans la version 1999, on est moins sensibilisé aux problèmes d'auto-identification.

Tableau 1 Comparaison de la version 2002 à la version 1999

Profession	*Version 1999*	*Version 2002* (explication de la différence)
Technologues et techniciens en biologie	Surplus	Non inclus – rééquilibré
Briqueteurs-maçons	Surplus	Pénurie – attrition
Charpentiers-menuisiers	Surplus	Pénurie – attrition

Occupation	*1999 version*	*2002 version* (explanation for difference)
Commis de bureau	Surplus	Surplus – combiné à la profession de secrétaire
Analystes de systèmes informatiques et programmeurs	Pénurie	Non inclus – en raison de la réduction des effectifs dans l'industrie et du nombre de diplômés
Techniciens du milieu naturel et de la pêche	Surplus	Non inclus – attrition et nombre réduit de nouveaux venus sur le marché du travail
Cuisiniers	Surplus	Surplus – cuisiniers non qualifiés, pénurie – ayant la formation et l'expérience
Électromécaniciens	Surplus	Non inclus – on prévoit que le taux d'attrition permettra de stabiliser cette profession
Électriciens (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	Pénurie	Non inclus – Une étude sur les métiers de la construction affirme que les nouveaux venus sur le marché du travail suffisent à la demande
Électroniciens d'entretien (biens de consommation)	Shortage	Non inclus – les nouveaux venus sur le marché du travail suffisent à la demande
Vérificateurs et comptables	Pénurie	Non inclus – les nouveaux venus sur le marché du travail suffisent à la demande
Technologues et techniciens en sciences forestières	Surplus	Non inclus - rééquilibré
Concepteurs graphistes et artistes illustrateurs	Pénurie	Non inclus – réduction considérable des effectifs dans l'industrie
Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	Surplus	Non inclus – attrition
Calorifugeurs	Surplus	Combiné à la profession de charpentiers-menuisiers pour établir une concordance avec l'étude sur les métiers de la construction
Personnel technique des bibliothèques et des archives	Surplus	Non inclus – attrition
Techniciens de laboratoire médical	Pénurie	Voir Technologues et techniciens médicaux
Technologues de laboratoire médical et assistants en pathologie	Pénurie	Voir Technologues et techniciens médicaux
Technologues en radiologie	Pénurie	Voir Technologues et techniciens médicaux
Personnel du formage, profilage et montage du métal	Surplus	Non inclus – attrition
Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements	Surplus	Non inclus – attrition
Peintres et décorateurs	Surplus	Combiné à la profession de charpentiers-menuisiers pour établir une concordance avec l'étude sur les métiers de la construction
Pharmaciens	Pénurie	Pénurie
Omnipraticiens et médecins en médecine familiale	Pénurie	Pénurie
Plâtriers, lattеurs et poseurs de systèmes intérieurs	Surplus	Combiné à la profession de charpentiers-menuisiers pour établir une concordance avec l'étude sur les métiers de la construction
Plombiers	Surplus	Pénurie - attrition
Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Pénurie	Les nouveaux venus sur le marché du travail semblent suffire à la demande actuelle
Infirmières autorisées et diplômées	Surplus/ Pénurie	Pénurie – nouvelle politique financière, pénurie ailleurs
Infirmières auxiliaires autorisées	Surplus/ Pénurie	Pénurie – nouvelle politique financière, pénurie ailleurs
Inhalothérapeutes et perfusionnistes cardio-vasculaires	Pénurie	Voir Technologues et techniciens médicaux
Couvreurs et poseurs de bardeaux	Surplus	Profession libre – voir la rubrique *Professions en pénurie* plus haut
Enseignants aux niveaux secondaire et primaire	Surplus	Pénurie/surplus – attrition, demande ailleurs, nombre réduit des nouveaux venus sur le marché du travail
Secrétaires	Surplus	Surplus
Traducteurs, terminologues et interprètes	Pénurie	Non inclus
Conducteurs de camions	Surplus/ Pénurie	D'une part, il y a une pénurie de conducteurs qualifiés prêts à conduire un grand routier et, d'autre part, il y a un surplus

7. Enquête auprès des employeurs

Une enquête a été menée auprès des employeurs à l'automne 2001. Dans le cadre de cette enquête, on a demandé aux employeurs d'identifier des professions et des compétences difficiles à dénicher actuellement et qui feraient l'objet d'une pénurie future. On leur a demandé d'indiquer les types de postes pour lesquels ils avaient reçu une surabondance de candidatures admissibles. Cette enquête a révélé qu'il y a une pénurie statistiquement significative dans 14 professions, notamment les suivantes :

Mécaniciens, techniciens et réparateurs de véhicules automobiles (CNP 7321)
Ouvriers agricoles en général (CNP 8431)
Vendeurs et commis-vendeurs au détail (CNP 6421)
Cuisiniers (CNP 6242)
Caissiers (CNP 6611)
Conducteurs de camions (CNP 7411)
Infirmières autorisées et diplômées (CNP 3152)
Travailleurs des services communautaires et sociaux (CNP 4214)
Charpentiers-menuisiers (CNP 7271)
Aides de soutien des métiers et des manœuvres (CNP 7612)
Manœuvres agricoles (CNP 8611)
Autres aides et assistants de soutien des services de santé (CNP 3414)
Éducateurs et aides de la petite enfance (CNP 6470)
Nettoyeurs (CNP 6661)
Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues) (CNP 7421)

Bien que les employeurs aient signalé plusieurs postes pour lesquels ils avaient reçu une surabondance de candidatures admissibles, seules les professions de secrétaires et de vendeurs et commis-vendeurs au détail ont été identifiées par cinq employeurs ou plus. Cependant, des 201 employeurs sondés ayant embauché des secrétaires, 3 pour cent ont indiqué une surabondance de candidatures comparativement à 10,3 pour cent des 146 employeurs ayant embauché des commis-vendeurs au détail. Contrairement aux attentes, très peu d'employeurs du secteur des services ont reçu une surabondance de candidatures à des postes de premier échelon. Par exemple, des 34 employeurs sondés ayant embauché des serveurs d'aliments et de boissons, deux ont reçu une surabondance de candidatures. On a obtenu des résultats analogues en ce qui concerne les serveurs de bar, les nettoyeurs et les concierges, les pompistes (station-service), les aides de soutien des métiers et des manœuvres et d'autres professions de service élémentaire.

Plus de 46 pour 100 des employeurs sondés ont affirmé qu'il y a des pénuries de main d'œuvre qualifiée. Bien que les compétences techniques occupent le sommet de la liste des pénuries de main-d'œuvre qualifiée, les compétences générales (aptitudes à communiquer, entregent, éthique du travail, motivation, attitude positive, autonomie et fiabilité) et les compétences diverses (aptitude à lire, à rédiger et à calculer) se situent de près au deuxième rang. Les employeurs ont également signalé qu'ils parviennent difficilement à combler des postes, car les travailleurs éventuels s'attendent à un salaire trop élevé. Parmi les autres motifs rapportés, mentionnons l'absence d'intérêt pour un type d'emploi et la concurrence des autres employeurs.

Conclusion

Compte tenu du changement démographique, il est probable que le nombre de professions ayant un surplus de travailleurs diminue et que celui de professions en pénurie augmente au cours des dix à quinze prochaines années. Les jeunes et les femmes arrivant sur le marché du travail étaient la principale cause de l'excédent de travailleurs au cours des années 1980. Le taux de participation des femmes entre 15 à 65 ans a monté en flèche de 1976 jusqu'à présent, mais la courbe de tendance indique une stabilité vers 1995. La population des jeunes (0 à 14 ans) au Nouveau-Brunswick a chuté considérablement, passant de 140 000 en 1976 à 105 000 en 2000. Par conséquent, l'offre de main-d'œuvre est en déclin.

Les professions des soins de santé ont fait l'objet de pénuries dans le passé, et cette situation est susceptible de s'aggraver. Les métiers qui, pendant des années, étaient en surplus risquent actuellement de faire l'objet de pénuries en raison de l'attrition et du nombre réduit de nouveaux venus sur le marché du travail. Les employeurs cherchant à combler des postes de premier échelon, notamment des postes dans le secteur des services et des postes de manœuvre, ont de plus en plus de difficulté à recruter des travailleurs et à les conserver. Ce problème est en partie attribuable à l'essor économique récent, mais il pourrait être aggravé par le déclin de l'offre de main-d'œuvre, la concurrence à l'intérieur d'une industrie ou entre plusieurs industries et par le fait que les jeunes choisissent de poursuivre leurs études plus longtemps.

Dès que les données du recensement de 2001 sur les professions seront disponibles en 2003, nous pourrons brosser un tableau plus clair du mouvement démographique et de la conjoncture du marché du travail. Nous vous encourageons à consulter les mises à jour du présent article et d'autres articles sur la démographie et le marché du travail qui seront publiés au cours de l'an prochain.

Annexe E

– Termes utilisés dans la publication

Taux de croissance annuelle :

Selon la définition du Système de projections des professions au Canada (SPPC), il s'agit du taux de croissance annuelle moyen de l'emploi pour un groupe professionnel, pour la période 1999-2004 (cinq ans).

Taux d'attrition :

Le nombre de départs de la profession attribuables au décès ou à la retraite entre 2001 et 2006 divisé par le niveau d'emploi en 2001.

Revenu moyen :

Le revenu moyen d'emploi, tel que défini dans le *Dictionnaire du recensement de 1996,* est la *moyenne pondérée des revenus d'emploi* en 1995 des personnes âgées de 15 ans et plus.

Le *revenu d'emploi* est le revenu total reçu par les personnes âgées de 15 ans et plus sous forme de salaires, de traitements, de revenu net dans une entreprise non agricole non constituée en société et/ou dans l'exercice d'une profession et de revenu net provenant d'un travail autonome agricole.

Système de projections des professions au Canada (SPPC) :

Le Système de projections des professions au Canada établit des projections d'emploi selon la profession et l'industrie pour le Canada et les provinces à partir des données de recensement, de discussions intensives avec des parties intéressées de tout le pays et en mettant en application le modèle économétrique. Les projections sont évaluées en fonction des données économiques prévues, des projets futurs connus et des changements dans une région économique, une industrie et une profession données. Plus la prévision s'éloigne de l'année de base, moins les données sont fiables, comme c'est le cas dans toutes les projections.

Demande :

Dans ce document, les professions en *demande* sont celles où il y a de nombreuses possibilités d'emploi qui peuvent être satisfaites par le marché du travail actuel.

Personnes occupées :

Selon la définition du *Dictionnaire du recensement de 1996,* ce terme s'applique aux personnes qui, au cours de la semaine (du dimanche au samedi) ayant précédé le jour de recensement :

a) avaient fait un travail quelconque, à l'exclusion des travaux ménagers, des travaux d'entretien ou des réparations dans leur propre logement et du travail bénévole; ou
b) étaient temporairement absentes de leur travail ou de l'entreprise à cause d'une maladie ou d'une incapacité temporaire, de vacances, d'un conflit de travail, ou encore d'autres raisons.

Il est à noter que Statistique Canada arrondit au hasard ***(arrondissement aléatoire)*** *ses données au multiple de 5 le plus près, qu'il soit inférieur ou supérieur au nombre.*

Possibilités d'emploi :

Tel que défini dans le Système de projections des professions au Canada (SPPC), les *possibilités d'emploi* désignent le nombre total estimé d'emplois qui seront vacants dans la profession entre 1999 et 2004 (cinq ans) en raison de la croissance (demande nette) et de l'attrition (décès ou retraite).

Population active :

Telle que définie dans le *Dictionnaire du recensement de 1996,* la *population active* est constituée des personnes âgées de 15 ans et plus, à l'exclusion des pensionnaires d'un établissement institutionnel, qui étaient soit occupées, soit en chômage pendant la semaine (du dimanche au samedi) ayant précédé le jour du recensement.

Il est à noter que Statistique Canada arrondit au hasard **(arrondissement aléatoire)** ses données au multiple de 5 le plus près, qu'il soit inférieur ou supérieur au nombre, c'est pourquoi la somme des personnes occupées et des personnes sans emploi peut ne pas équivaloir au nombre total de la population active.

Classification nationale des professions (CNP) :

La Classification nationale des professions classe de manière systématique les professions au Canada et présente de l'information sur les compétences et les responsabilités communes de ceux qui exercent cette profession.

Pénurie :

Dans ce document, la *pénurie* désigne les professions où il est difficile d'embaucher en raison d'une main d'œuvre insuffisante ou d'un manque de compétences chez les travailleurs d'un domaine.

Surplus :

Dans ce document, le *surplus* désigne les professions qui disposent d'un bassin assez important de travailleurs qualifiés et sans emploi qui ont de la difficulté à se trouver un emploi.

Personnes en chômage :

Selon la définition du *Dictionnaire du recensement de 1996,* les *personnes en chômage* englobent les personnes âgées de 15 ans et plus, à l'exclusion des pensionnaires d'un établissement institutionnel, qui, pendant la semaine (du dimanche au samedi) ayant précédé le jour du recensement, étaient sans emploi rémunéré, étaient prêtes à travailler et :

a) avaient activement cherché un emploi au cours des quatre semaines précédentes; ou
b) avaient été mises à pied mais prévoyaient reprendre leur emploi; ou
c) avaient pris des arrangements définis en vue de se présenter à un nouvel emploi dans les quatre semaines suivantes.